

LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP



Références juridiques

- ▶ *Code du travail,*
- ▶ *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, articles 33 et suivants,*
- ▶ *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- ▶ *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,*
- ▶ *Décret n°88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,*
- ▶ *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale,*
- ▶ *Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique,*
- ▶ *Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique,*
- ▶ *Décret n°2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public,*
- ▶ *Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap,*
- ▶ *Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage,*
- ▶ *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.*

SOMMAIRE

A.	L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)	5
1.	Les employeurs publics concernés	5
2.	Les bénéficiaires de l'OETH	6
3.	Le calcul du taux d'emploi	6
4.	Le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	7
5.	L'application de l'OETH	7
B.	UNE VOIE D'ACCES DEROGATOIRE : LE RECRUTEMENT SUR CONTRAT	9
1-	Les bénéficiaires.....	9
2-	Les conditions préalables	10
3-	Le déroulement du contrat	11
a)	La durée du contrat	11
b)	Le renouvellement	11
c)	La prolongation du contrat.....	11
4-	La situation de l'agent.....	12
a)	La rémunération.....	12
b)	L'exercice des fonctions à temps partiel	12
c)	Les congés	13
d)	La formation et l'appréciation de l'agent.....	13
e)	La discipline :	14
5-	La fin du contrat.....	14
a)	La titularisation	14
b)	Le renouvellement	14
c)	Le refus de titularisation	15
d)	La démission.....	15
e)	Le licenciement	15
C.	UNE VOIE D'ACCES DEROGATOIRE : A L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE	16
1-	Les bénéficiaires.....	16
2-	La détermination du cadre d'emplois d'accueil	16
3-	La procédure préalable à la titularisation	17
a)	La demande de titularisation	17
b)	La commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat	17
c)	La date d'effet de la titularisation	18
4-	Le classement à la titularisation	18
5-	La formation	19
6-	Le bilan annuel.....	19
7-	Les dispositions transitoires	19
D.	LA CARRIERE DU FONCTIONNAIRE HANDICAPE	19
1-	Le référent handicap	19
2-	Les mesures d'accompagnement	20
3-	La portabilité de l'équipement	20
4-	Les aménagements d'horaire	20
5-	Le temps partiel de droit	20
6-	Le déroulement de carrière	21
7-	La priorité en cas de mutation, détachement ou mise à disposition.....	21
8-	La retraite	21
E.	EXPERIMENTATION : L'ACCES AU CADRE D'EMPLOIS OU CATEGORIE DE NIVEAU SUPERIEUR PAR LA VOIE DU DETACHEMENT	22
1-	Quotas et publicité.....	22
2-	Durée de services publics exigée	22
3-	Dossier de candidature	22
4-	Composition et rôle de la commission	23
5-	Entretien de sélection	23

6- Déroulement de la période de détachement.....	24
a) Durée du détachement	24
b) Classement durant le détachement	24
c) Formation.....	24
7- Fin du détachement	24
a) Appréciation de l'aptitude du fonctionnaire.....	24
b) Intégration dans le nouveau cadre d'emplois	25
c) Renouvellement de détachement.....	25
d) Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine.....	25
8- Bilan des détachements et intégrations	25
 Annexe 1 : Document relatif à la motivation, à la formation académique et aux expériences, notamment professionnelles, de l'apprenti candidat à la titularisation	26
Annexe 2 : modèle de bilan de la période d'apprentissage (à compléter par le maitre d'apprentissage)	27
Annexe 3 : modèle de dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle	28

A. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'article L. 5212-2 du code du travail instaure une **obligation d'emploi, pour tout employeur** (public ou privé), en faveur des travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés, dans **une proportion de 6% de l'effectif total** des salariés.

1. Les employeurs publics concernés

- **Employeurs d'au moins 20 agents :**

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics, autres qu'industriels et commerciaux, sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) lorsqu'ils **comptent au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent**.

Les centres de Gestion sont assujettis à cette obligation uniquement pour leurs agents permanents.

➤ Article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

Tout employeur public qui occupe au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un **délai de 3 ans pour se mettre en conformité** avec son obligation d'emploi. Ce délai débute au terme de l'année civile pendant laquelle le seuil de 20 agents est franchi. Cette disposition entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

➤ Article 1 du décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 susvisée

A NOTER : pour calculer le nombre d'équivalent temps plein :

- agent à temps complet et présent toute l'année : 1 ETP,
- agent à temps non complet 30/35^{ème} et présent toute l'année : soit $30/35 = 0.86$ ETP
- agent à temps partiel 80% et présent toute l'année : soit 0.80 ETP
- agent à temps complet et présent 6 mois de l'année : soit $6(\text{mois})/12(\text{mois}) = 0.5$ ETP
- agent à temps non complet 30/35^{ème} et présent 6 mois dans l'année : $(30/35)*6/12 = 0.43$ ETP

Si l'effectif total se traduit par une fraction de personne, il convient d'arrondir à l'entier inférieur

➤ Article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

A NOTER : la déclaration au FIPHFP est entièrement dématérialisée.

- **Employeurs de moins de 20 agents :**

Les employeurs publics qui comptent moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent, **déclarent leurs bénéficiaires** de l'obligation d'emploi, sans pour autant être soumis à l'OETH.

A NOTER : cette mesure entrera en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat, au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

➤ Article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

2. Les bénéficiaires de l'OETH

A compter du 1^{er} janvier 2020, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les suivants :

- **les personnes ayant un handicap reconnu :**
 - les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
 - les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »,
 - les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- **les titulaires d'une pension d'invalidité :**
 - 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 de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- **les personnes éligibles aux emplois réservés :**
 - les bénéficiaires aux emplois réservés fixés aux L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- **les agents reclassés :**
 - les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- **les titulaires d'une allocation ou d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle :**
 - les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime générale de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
 - les fonctionnaires qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI),
 - 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 maladie contractée en service.
 - Article L. 5212-13 du code du travail
 - Article 34 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

3. Le calcul du taux d'emploi

Pour le calcul du **taux d'emploi minimal** de 6% de l'effectif total des salariés, l'effectif total pris en compte est constitué, **chaque année**, de l'ensemble des **agents rémunérés** par chaque employeur, au 31 décembre de l'année écoulée.

Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une **période inférieure à 6 mois** au cours de l'année écoulée.

- Article 34 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée
- Article 4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 susvisé

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires. Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'OETH, l'employeur public comptabilise pour une unité et demie :

- le bénéficiaire recruté postérieurement à son 50ème anniversaire, au titre de l'année du recrutement de ce dernier,
- le bénéficiaire reconnu comme tel postérieurement à son 50ème anniversaire, au titre de l'année de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation de ce dernier.

➤ Article 4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 susvisé

A NOTER : Taux d'emploi = effectifs des bénéficiaires de OETH au 31 décembre de l'année écoulée * 100 / effectif total rémunéré au 31 décembre de l'année écoulée

➤ Article 1 du décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 susvisée

4. Le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Le FIPHFP est un établissement public national ayant pour mission de :

- favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information,
- conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés,

Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées sont chargés de :

- définir les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics,
- orienter l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds,
- déterminer les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds
- établir un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

➤ Article 35 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

5. L'application de l'OETH

a) Le recrutement des bénéficiaires :

Pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs publics peuvent **recruter les bénéficiaires de cette obligation** :

- par la voie des **emplois réservés** ou des **concours**,
- par la **voie contractuelle**, avec une possibilité de titularisation au terme d'une année de contrat, éventuellement renouvelée d'une année,
- par la voie de la **titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage** (jusqu'au 6 août 2025 en application de l'article 91 de la loi n° 2019-828 susvisée),
- en **accueillant en stage** les bénéficiaires, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation

compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage,

- en accueillant les bénéficiaires pour des **périodes de mise en situation** en milieu professionnel,
- en employant les **bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire** et par les groupements d'employeurs.

➤ Article L. 5212-7 du code du travail,

b) Le versement d'une contribution annuelle :

• Le calcul de la contribution

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur OETH en versant au FIPHFP une **contribution annuelle** pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, au 31 décembre de l'année écoulée.

- Article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée
- Article 4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 susvisé

▶ *Nombre d'unités manquantes = (nombre total d'agents rémunérés * 6%) – nombre de bénéficiaires de l'obligation effectivement rémunérés*

▶ *Montant de la contribution = nombre d'unité manquantes * montant unitaire (au 31 décembre N-1)*

Effectif rémunéré (nombre d'agents à temps plein ou leur équivalent)	Montant Unitaire	Montant de la contribution pour l'année 2019 (SMIC horaire = 10.03€ au 1^{er} janvier 2020)
Entre 20 et 249 salariés	400 fois le SMIC horaire	4012€ par unité manquante
Entre 250 et 749 salariés	500 fois le SMIC horaire	5015€ par unité manquante
Supérieur ou égal à 750 salariés	600 fois le SMIC horaire	6018€ par unité manquante

➤ Article 6-4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 susvisé

• Les dépenses déductibles de la contribution

L'employeur public peut déduire du montant de sa contribution annuelle :

- le montant **des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services** avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
- le montant **des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi** des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire,
- le montant **des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés** au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur,

- Article 6 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 susvisé
- Article L. 323-8-6-1 du code du travail

- **Le paiement de la contribution**

Au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs publics déposent auprès du comptable public une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. A défaut de déclaration et de régularisation, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré.

- Article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée
- Article 7-1 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 susvisé

B. Une voie d'accès dérogatoire : le recrutement sur contrat

1- Les bénéficiaires

Les personnes suivantes peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel :

- **les personnes ayant un handicap reconnu :**
 - les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
 - les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »,
 - les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
 - **les titulaires d'une pension d'invalidité :**
 - 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 de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
 - **les personnes éligibles aux emplois réservés :**
 - les bénéficiaires aux emplois réservés fixés aux L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
 - **les titulaires d'une allocation ou d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle :**
 - les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime générale de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
 - 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 maladie contractée en service.
- Article L. 5212-13 du code du travail

2- Les conditions préalables

Par dérogation au principe selon lequel les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours, l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit le **recrutement en qualité de contractuel** dans les emplois de catégories A, B et C des personnes bénéficiaires de l'OETH.

A NOTER : les agents ayant déjà la qualité de **fonctionnaire ne peuvent pas prétendre à ce mode de recrutement**. Par conséquent, un agent fonctionnaire qui souhaiterait bénéficier de la voie dérogatoire d'accès réservés aux travailleurs handicapés, peut y prétendre uniquement après avoir démissionné de son emploi et ainsi perdu la qualité de fonctionnaire.

Néanmoins, l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2020, à titre expérimental, pour les fonctionnaires en situation de handicap, une procédure de promotion dérogatoire pour l'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur. ([Expérimentation : l'accès au cadre d'emplois ou catégorie de niveau supérieur par la voie du détachement](#))

Les bénéficiaires au recrutement par la voie dérogatoire doivent satisfaire aux conditions générales de recrutement (jouissance des droits civiques, nationalité française, position régulière au regard du service national et compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire).

Outre ces conditions fixées par la loi n° 83-634 susvisée, ils doivent également satisfaire à des conditions spécifiques d'aptitude et de diplômes.

- **Conditions d'aptitude**

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé **compatible avec l'emploi postulé**. Ainsi, pour être nommé dans la fonction publique territoriale, tout candidat doit produire à l'autorité territoriale, à la date fixée par elle, **un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap**, constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

➤ Article 1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

- **Conditions de diplômes**

Les candidats aux emplois à pourvoir **doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études** exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, pour les **candidats aux emplois de catégories A et B**, qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis. Elle est placée auprès du président du CNFPT.

➤ Article 2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

Pour les **candidats aux emplois de catégorie C** qui ne justifie pas des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale. Cette appréciation est possible après avis de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes placée auprès du président du CNFPT et peut être complétée par des entretiens.

➤ Article 4 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

3- Le déroulement du contrat

La personne en situation de handicap qui remplit les conditions préalables au recrutement peut être recrutée en qualité de **contractuel de droit public** sur des emplois de catégories A, B et C. Le contrat précise expressément qu'il s'agit d'un contrat pris en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ce dernier **ne doit pas comporter de période d'essai**.

➤ Article 5 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

a) La durée du contrat

L'agent est recruté en qualité de contractuel pour une **période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier** du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé. Cependant, lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emploi nécessitant l'accomplissement d'une scolarité, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier.

➤ Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

b) Le renouvellement

Le contrat d'un travailleur handicapé est **renouvelable une fois**, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat, après avis de la Commission Administrative (CAP) compétente et en lien avec les capacités professionnelles de l'agent.

➤ Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

c) La prolongation du contrat

Le contrat de l'agent peut être prolongé, au même titre que les agents stagiaires, du fait de l'exercice des fonctions à temps partiel durant le contrat ou du fait de congés.

- **Prolongation du fait d'un temps partiel :**

Au même titre que les agents stagiaires, le contractuel travailleur handicapé peut solliciter un temps partiel. Dans ce cas, le contrat de l'agent est augmenté à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Exemple : agent exerçant ses fonctions à 80% tout au long de son contrat d'un an. Ce dernier sera prolongé de $(360 \text{ jours} * 100 / 80 = 450 \text{ jours})$ soit une prolongation du contrat pour une durée de 3 mois.

- **Prolongation du fait des congés :**

Lorsque, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, ce dernier est prolongé dans les mêmes conditions de prolongation que la période de stage des stagiaires. Le total des congés rémunérés accordé en sus du congé annuel ne peut être pris en compte dans le temps du contrat que pour 1/10^{ème} de la durée globale de celui-ci. Toutefois, si l'agent bénéficie d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la fin de contrat est prolongée mais la date de titularisation reste inchangée.

Exemple : un agent dont la durée initiale du contrat est d'un an. Durant son contrat, il a été placé en congé maladie ordinaire pendant 50 jours. Sur ces 50 jours, 1/10^{ème} de la durée globale du contrat n'aura pas d'effet sur la prolongation, soit 36 jours. Le contrat est donc prolongé de $50 - 36 = 14$ jours.

Quand, du fait de congés successifs de toute nature, autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être **invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité de son contrat**. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

➤ Article 7-2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

4- La situation de l'agent

a) La rémunération

Pendant toute la période de contrat, les agents bénéficient d'une **rémunération d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires** issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires.

➤ Article 6 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

EN PRATIQUE : afin de déterminer la rémunération de l'agent durant son contrat, il convient d'effectuer la **reprise de ses services antérieurs de l'agent dès son recrutement contractuel**. Cependant, le classement interviendra à la titularisation. Ainsi, l'agent est nommé sur le 1^{er} échelon du grade, avec une rémunération afférente à l'indice de rémunération de sa reprise des services antérieurs.

Exemple : Au 1^{er} janvier 2020, l'agent est recruté sur le grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et justifie de 2 ans 4 mois d'ancienneté de services publics. Il est alors recruté contractuel : adjoint administratif principal de 2^e classe – 1^{er} échelon sans reliquat - Indice de rémunération tenant compte des services antérieurs : IM 328 correspondant au 2^e échelon du grade

Les agents recrutés par contrat travailleurs handicapés bénéficient de tous les droits reconnus aux stagiaires et ayant notamment vocation à être titularisés dans les mêmes conditions de procédure et de délai que ces derniers. Ils peuvent, dès lors, bénéficier de :

- l'indemnité de résidence,
- le Supplément Familial de Traitement (SFT),
- les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

➤ Cour administrative d'appel de Nancy, du 17 novembre 2005, n°00NC00952

b) L'exercice des fonctions à temps partiel

Durant leur contrat, les agents contractuels travailleurs handicapés peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, dans les conditions prévues pour les fonctionnaires stagiaires.

Ils peuvent ainsi bénéficier d'un temps partiel sur autorisation (*uniquement pour les agents à temps complet*) ou d'un temps partiel de droit. L'article 60bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit un temps partiel accordé de plein droit aux travailleurs handicapés définis à l'article L5212-13 du code du travail, après avis du service de médecine professionnelle et préventive.

➤ Article 7-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

c) Les congés

L'agent contractuel en activité peut prétendre aux congés suivants, en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale :

- congés annuels rémunérés d'une durée égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service,
- congés rémunérés de maladie (maladie ordinaire, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle),
- congés pour maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption,
- congé sans traitement en raison d'une inaptitude physique temporaire,
- congés sans traitement pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'assemblée nationale, du sénat ou du parlement européen,
- congés sans traitement pour accomplir ses obligations du service national.

En revanche, l'article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996, **exclut** les contractuels travailleurs handicapés des congés suivants :

- congés non rémunérés pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- congés pour formation syndicale,
- congés de formation professionnelle,
- congés de représentation,
- congés parentaux,
- congés sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, collectivité d'outre-mer, Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- congés non rémunérés de présence parentale,
- congés non rémunérés de solidarité familiale,
- congés sans rémunération pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- congés sans rémunération pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel,
- congés sans rémunération pour événements familiaux,
- congés sans rémunération pour convenances personnelles,
- congés sans rémunération pour création d'entreprise.

d) La formation et l'appréciation de l'agent

Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la **formation d'intégration**, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT. Ils ont en outre l'objet d'un **suivi personnalisé** visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un **rapport d'appréciation établi par l'autorité territoriale** et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent. Ce rapport doit donner des indications suffisantes pour qualifier l'insuffisance professionnelle de l'agent ainsi que le suivi dont ce dernier a fait l'objet pendant sa période de contrat. En cas de renouvellement de contrat, un nouveau rapport d'appréciation est établi.

- Article 7 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé
- Cour administrative d'appel de Nancy, 18 novembre 2004, n°00NC00500

e) La discipline :

Les contractuels travailleurs handicapés sont régis par les **mêmes règles disciplinaires que celles des agents contractuels**, à savoir par le titre IX du décret n°88-145 du 15 février 1988. Ainsi, tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal. Les sanctions disciplinaires susceptibles de leur être appliquées sont les suivantes :

- avertissement,
- blâme,
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois,
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP). La décision prononçant une **sanction disciplinaire doit être motivée**.

5- La fin du contrat

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée par l'autorité territoriale au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci. L'autorité territoriale peut ainsi décider de titulariser l'agent, de renouveler son contrat ou de refuser sa titularisation.

a) La titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation, **sans avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP)**.

Lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier. Il est alors affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent contractuel.

➤ Article 8 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

A NOTER : Lors de la titularisation, il convient de reprendre le classement suite à la reprise des services antérieurs, auquel il sera ajouté la période accomplie en tant qu'agent contractuel.

Exemple : Au 1er janvier 2020, l'agent est recruté sur le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe et justifie de 2ans et 4mois d'ancienneté de services publics. Il est alors recruté contractuel : adjoint administratif principal de 2ème classe 1er échelon – IB 351 / IM 328 (indices correspondants au 2ème échelon du grade) sans reliquat.

Au 1er janvier 2021, son classement à la titularisation sera le suivant : adjoint administratif principal de 2ème classe – 2ème échelon – reliquat de 2 ans et 4 mois (soit 1 an 4 mois + 1 an de contrat)

b) Le renouvellement

Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale peut prononcer le renouvellement du contrat **pour la même durée que le contrat initial, après avis de la CAP compétente** pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé ou en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur. Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

A l'issue de la période de renouvellement du contrat, la situation de l'agent est de nouveau examinée :

- si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé dans les mêmes conditions que celles posées ci-dessus. **La période de renouvellement n'est pas prise en compte** dans la reprise d'ancienneté. La reprise se limite à la durée initiale du contrat, avant le renouvellement.
- si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer ses fonctions, il n'est pas titularisé, **après avis de la CAP compétente** pour le cadre d'emplois concernés. Son contrat ne peut pas être de nouveau renouvelé. Il peut prétendre, sous réserve de remplir les conditions, aux allocations chômage.

➤ Article 8 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

c) Le refus de titularisation

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut ne pas être renouvelé et l'autorité territoriale peut prononcer un refus de titularisation, **après avis de la CAP compétente** pour le cadre d'emplois concerné. Dans ce cas, l'agent peut prétendre, sous réserve de remplir les conditions, aux allocations chômage.

➤ Article 8 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

d) La démission

Les règles relatives à la démission sont les règles de droits communs des agents contractuels, fixées par l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988. Ainsi, l'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services,
- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services de 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.

La démission est présentée **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception**. Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

➤ Article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 susvisé

e) Le licenciement

Les règles applicables au licenciement des agents contractuels sont prévues au chapitre II du titre X du décret n°88-145 du 15 février 1988. Cependant, le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés n'opère aucun renvoi aux règles de droit commun, **sauf dans le cas d'un licenciement pour faute disciplinaire**.

A NOTER : le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 n'opérant aucun renvoi aux règles de droit commun relatif au licenciement des agents contractuels, le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de contrat ou pour inaptitude physique ne sont pas applicables aux agents contractuels handicapés.

C. Une voie d'accès dérogatoire : à l'issue d'un contrat d'apprentissage

1- Les bénéficiaires

Les personnes suivantes, qui **bénéficient d'un contrat d'apprentissage**, conclu en application de l'article L. 6227-1 du code du travail, peuvent, **au terme de ce contrat et jusqu'au 6 août 2025**, bénéficier de la titularisation dans un cadre d'emplois de la fonction publique :

- **les personnes ayant un handicap reconnu :**
 - les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH,
 - les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »,
 - les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- **les titulaires d'une pension d'invalidité :**
 - 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 de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- **les personnes éligibles aux emplois réservés :**
 - les bénéficiaires aux emplois réservés fixés au L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- **les titulaires d'une allocation ou d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle :**
 - les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime générale de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
 - 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 maladie contractée en service.
 - Article L. 5212-13 du code du travail,
 - Article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 susvisée
 - Article 1er du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

2- La détermination du cadre d'emplois d'accueil

La détermination du cadre d'emplois d'accueil des personnes candidates à la titularisation s'effectue en tenant compte du **diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage et du niveau de diplôme requis par le statut particulier** pour l'accès par la voie du concours externe.

- Article 11 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

3- La procédure préalable à la titularisation

a) La demande de titularisation

Lors de son entrée en apprentissage, l'apprenti est **informé individuellement, par l'autorité territoriale**, par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité de demander à être titularisé à l'issue du contrat. S'il souhaite se porter candidat, l'apprenti adresse, **3 mois au moins avant le terme de son contrat d'apprentissage**, une demande de titularisation à l'autorité territoriale. Cette dernière dispose alors d'1 mois à compter de la réception de la demande pour :

- soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous 15 jours un dossier de candidature,
- soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande,

➤ Articles 12 et 13 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

Le dossier de candidature à la titularisation se compose comme suit :

- un **CV d'une page** au plus faisant notamment état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises,
- une **copie des titres et diplômes** détenus,
- un **document présentant, selon le modèle figurant en annexe 1, la motivation** du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat,
- une copie du document, en cours de validité, permettant de **justifier son appartenance aux bénéficiaires** de ce dispositif (exemple : reconnaissance travailleur handicapé)
- le cas échéant, les justificatifs de la ou des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

➤ Article 14 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

b) La commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat

Le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage, selon le modèle figurant en annexe 2, sont transmis par l'autorité territoriale à une **commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat**. Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale, 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 d'accueil,
- 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.

L'autorité territoriale ou son représentant assure la présidence de la commission.

Cette commission **peut être confiée au CDG dans le cadre des missions facultatives**.

➤ Articles 15 et 17 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé
➤ Article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

La commission **apprécie l'aptitude du candidat à être titularisé**. Elle tient notamment compte :

- des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder,
- de sa motivation,
- du bilan de la période d'apprentissage,

- de son parcours professionnel
- de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, l'entretien a lieu au plus tard **1 mois avant le terme de son contrat d'apprentissage**.

La durée de **l'entretien ne peut excéder 45 minutes** et débute par 10 minutes au plus d'une présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation à exercer l'emploi ou les emplois qui lui sont proposés ainsi que les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder. Il se poursuit par un échange avec la commission qui s'appuie sur le dossier du candidat. Au cours de l'entretien, la commission peut également interroger le candidat sur des questions relatives à son environnement professionnel.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission. La commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

➤ Article 16 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

c) La date d'effet de la titularisation

Lorsque le candidat est déclaré apte à être titularisé, l'autorité territoriale peut procéder à la titularisation soit :

- au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage,
- à défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

La titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier. L'autorité territoriale procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

➤ Article 18 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

A NOTER : aucune disposition ne fixe d'âge minimum de recrutement dans la FPT, à l'exception de la Filière Police (âge minimum fixé à 18 ans). A défaut, le seuil est fixé à 16 ans, âge de fin de la scolarité pour les autres filières.

4- Le classement à la titularisation

Le fonctionnaire ainsi titularisé est classé au 1er échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil. Les périodes de stage ou de formation effectuées en milieu professionnel pour la préparation du diplôme ne sont pas prises en compte pour le classement dans le cadre d'emplois. Cependant, les personnes qui justifient d'une activité professionnelle, avant la conclusion du contrat d'apprentissage, bénéficient des dispositions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil permettant la prise en compte de ces services pour le classement consécutif à la titularisation (à savoir les dispositions relatives à la reprise des services antérieurs)

➤ Article 19 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

5- La formation

Les personnes titularisées à la suite d'un contrat d'apprentissage bénéficient d'une **formation d'intégration dans l'année suivant la titularisation**, ainsi que d'un **accompagnement adapté** à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap. Les personnes titularisées sont également soumises aux formations de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.

➤ Article 20 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

6- Le bilan annuel

Le bilan annuel des recrutements réalisés au titre de la titularisation des bénéficiaires de l'OEPH, à l'issue d'un contrat d'apprentissage est présenté devant le comité social compétent. Ce bilan est intégré au rapport social unique. Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, le bilan annuel des recrutements est présenté devant le Comité Technique compétent.

➤ Article 30 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

7- Les dispositions transitoires

Le dispositif de titularisation des bénéficiaires de l'OEPH à l'issue d'un contrat d'apprentissage s'applique aux personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin à partir du 1er juin 2020. Pour les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 :

- le dossier de candidature peut être adressé à l'autorité compétente au plus tard le 30 septembre 2020,
- au terme d'un premier examen du dossier en commission, l'entretien du candidat a lieu au plus tard 1 mois avant le terme de son contrat d'apprentissage, ce délai est inopposable,
- lorsque la procédure ne peut pas être organisée en vue d'assurer la titularisation au terme du contrat d'apprentissage, la titularisation peut intervenir à la date à laquelle le candidat est déclaré apte à être titularisé, sous réserve qu'à cette date il ait obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage. A défaut, la titularisation intervient à la date d'obtention du diplôme ou du titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard le 31 janvier 2021.

➤ Article 32 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 susvisé

D. La carrière du fonctionnaire handicapé

1- Le référent handicap

Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de :

- l'accompagner tout au long de sa carrière,
- de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

La fonction de référent handicap peut être **mutualisée entre plusieurs employeurs publics**.

➤ Article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

2- Les mesures d'accompagnement

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs publics prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap de :

- accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification,
- développer un parcours professionnel,
- accéder à des fonctions de niveau supérieur,
- bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Toutefois, les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne doivent pas être disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.

➤ Article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

A NOTER : l'aménagement peut porter sur le poste de travail (siège ergonomique, outils bureautiques adaptés...), mais également sur l'accessibilité physique aux locaux (rampes d'accès, stationnement...).

3- La portabilité de l'équipement

A compter du 7 mai 2020, les personnes en situation de handicap peuvent **conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail dans le cadre d'une mobilité interne ou externe**. Les modalités de mise en œuvre de cette portabilité sont définies par convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil. La convention fixe les modalités relatives :

- à la cession de l'équipement,
- au transport de l'équipement,
- à l'installation de l'équipement,
- à la prise en charge, par l'administration d'accueil des coûts afférents à cette portabilité.

La portabilité est réalisée uniquement lorsque les équipements contribuent à l'adaptation du nouveau poste de travail de l'agent et que son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail.

➤ Article 1er du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 susvisé

4- Les aménagements d'horaire

Des aménagements d'horaires propres à **faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi** sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

➤ Article 60 quinquies de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

5- Le temps partiel de droit

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un temps partiel. Il est **accordé de plein droit** aux fonctionnaires handicapés, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. Cet avis est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de 2 mois à compter de sa saisine.

Le fonctionnaire bénéficiant de ce temps partiel de droit accomplit un service d'une durée hebdomadaire correspondant à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein exerçant les mêmes fonctions.

➤ Article 5 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 susvisé

6- Le déroulement de carrière

Le fonctionnaire handicapé est soumis aux **mêmes droits et obligations que les autres fonctionnaires**. Ainsi, le déroulement de carrière (avancement de grade, avancement d'échelon, promotion interne, nomination suite à concours) et la rémunération sont identiques à celles des autres fonctionnaires.

7- La priorité en cas de mutation, détachement ou mise à disposition

L'autorité territoriale doit examiner en priorité les demandes, concernant les fonctionnaires handicapés, de mutation, de détachement, d'intégration directe et de mise à disposition, dans la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service.

➤ Article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

8- La retraite

Les fonctionnaires handicapés peuvent bénéficier, sous réserve de satisfaire à certaines conditions, d'un départ anticipé à la retraite et d'une majoration de leur pension. Le droit à retraite du fonctionnaire handicapé avant l'âge légal d'ouverture du droit, est soumis à 3 conditions cumulatives :

- justifier d'une durée d'assurance minimale
- justifier d'une durée d'assurance minimale cotisée
- justifier, durant l'intégralité de ces durées :
 - d'une incapacité permanente au moins égale à 50%
 - ou, pour les périodes allant jusqu'au 31 décembre 2015, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du code du travail

► Article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

Les fonctionnaires handicapés bénéficiant du départ anticipé à la retraite précité ont droit à une majoration de pension

► Article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé

Les pièces permettant d'attester du taux d'incapacité permanente de 50% et des équivalences à ce taux sont listées par l'arrêté ministériel du 24 juillet 2015, prévu par le second alinéa de l'article D351-1-6 du code de la sécurité sociale. Le fonctionnaire doit produire auprès de sa caisse de retraite l'attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

E. Expérimentation : l'accès au cadre d'emplois ou catégorie de niveau supérieur par la voie du détachement

L'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place d'un dispositif, à titre expérimental, **du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2026**, permettant aux fonctionnaires handicapés d'**accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement**.

1- Quotas et publicité

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

A NOTER : Contrairement au dispositif de promotion interne de droit commun, un nombre limitatif de postes n'est pas défini. Cependant, il convient préalablement à l'assemblée délibérante de créer le(s) poste(s) et de modifier le tableau des emplois et des effectifs à l'instar de toute création de postes permanent.

➤ Article 16 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de la collectivité 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. Aussi, dans l'appel à candidature, il convient de préciser que ce poste est accessible par ce nouveau dispositif dérogatoire (jusqu'au 31 décembre 2026).

➤ Article 18 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

2- Durée de services publics exigée

Pour pouvoir prétendre à ce dispositif, les candidats doivent justifier de la **durée de services publics exigée pour le concours interne** d'accès au cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Néanmoins, pour l'accès aux cadres d'emplois suivants, les candidats doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, des **conditions requises pour la promotion interne** dans ces cadres d'emplois :

- ingénieur en chef territorial,
- administrateur territorial,
- conservateur du patrimoine,
- conservateur de bibliothèques.

➤ Article 17 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

3- Dossier de candidature

Lorsque le fonctionnaire remplit les conditions de services, il peut déposer un **dossier de candidature, auprès de l'autorité territoriale**, pour accéder à un cadre d'emplois supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement.

Ce dossier de candidature comprend :

- un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle, (cf. : annexe 3)
- une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier de sa qualité de travailleur bénéficiaire de l'OETH.

➤ Article 18 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

4- Composition et rôle de la commission

A la réception des dossiers de candidatures, **l'autorité territoriale examine leur recevabilité**. Au terme de cet examen, elle transmet les dossiers recevables à une **commission chargée de statuer sur 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.

➤ Article 20 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

La procédure de sélection des candidats **peut être confiée au CDG** dans le cadre des missions facultatives

- Article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée
- Article 22 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

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 compte également des acquis de l'expérience professionnelle des candidats et de leur motivation.

Au terme d'un examen des dossiers des candidats, la **commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien**.

➤ Article 21 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

5- Entretien de sélection

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un **entretien d'une durée de 45 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 10 minutes au plus par le candidat de 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**. L'autorité territoriale procède ensuite au détachement du candidat de son choix.

➤ Article 21 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

6- Déroulement de la période de détachement

a) Durée du détachement

Le détachement est prononcé pour la **durée de la période de stage ou de formation initiale prévue par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil**. Lorsque le statut particulier ne prévoit pas de stage ou de formation d'intégration pour les lauréats du concours interne, le détachement est prononcé pour une durée d'1 an.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un **temps partiel au cours de son détachement**, la durée de ce dernier est augmentée pour tenir compte à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Exemple : agent exerçant ses fonctions à 80% tout au long de son détachement d'un an. Ce dernier sera prolongé de $(360 \text{ jours} * 100 / 80 = 450 \text{ jours})$ soit une prolongation du contrat pour une durée de 3 mois.

➤ Article 23 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

b) Classement durant le détachement

Les fonctionnaires sont classés, dès leur nomination par la voie du détachement, conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

➤ Article 24 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

c) Formation

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, les fonctionnaires détachés suivent cette formation initiale. Elle peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap. Tout fonctionnaire bénéficiant de la formation initiale, 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.

Ils suivent également 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.

➤ Article 25 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

7- Fin du détachement

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**. Ce rapport est établi par le supérieur hiérarchique, ou le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

➤ Article 26 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

a) Appréciation de l'aptitude du fonctionnaire

A l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire. Cette procédure d'appréciation peut être confiée au CDG.

La commission procède à **l'audition du fonctionnaire détaché au cours d'un entretien d'une durée de 45 minutes au plus, sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique**. L'audition consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé de 10 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 :

- déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois,
- proposer le renouvellement du détachement,
- proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

➤ Article 27 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

b) Intégration dans le nouveau cadre d'emplois

Si après l'audition, la commission déclare l'agent apte à exercer les fonctions du cadre d'emploi dans lequel il est détaché, l'autorité territoriale procède à son intégration.

➤ Article 28 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

c) Renouvellement de détachement

Si après l'audition, la commission propose le renouvellement du détachement, l'autorité territoriale 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. En cas de renouvellement, 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.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

➤ Article 29 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

d) Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine

Si après l'audition, la commission estime que l'aptitude de l'agent 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.

➤ Article 30 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

8- Bilan des détachements et intégrations

Un bilan des détachements et des intégrations réalisés via ce dispositif est présenté annuellement devant le comité social compétent. De plus, les collectivités territoriales et les EPCI intègrent ce bilan au rapport social unique (RSU). Dans l'attente du renouvellement des instances, le bilan est présenté devant le comité technique territorial compétent.

➤ Article 45 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020 susvisé

Annexe 1 : Document relatif à la motivation, à la formation académique et aux expériences, notamment professionnelles, de l'apprenti candidat à la titularisation

Identification de l'apprenti(e)

Nom :

Prénom :

Diplôme ou titre préparé :

Situation actuelle de l'apprenti(e)

Ministère/collectivité territoriale/établissement :

Direction/Service :

Formation académique

Formation scolaire et universitaire :

Titres et diplômes détenus :

Compétences linguistiques (le cas échéant) :

Expériences professionnelles

Activités actuelles :

Activités antérieures, le cas échéant :

Acquis de l'expérience professionnelle :

Expériences extra et para professionnelles :

Nature des activités :

Acquis de l'expérience professionnelle :

Motivation pour exercer les missions dévolues au corps ou cadre d'emplois d'accueil

Annexe 2 : modèle de bilan de la période d'apprentissage (à compléter par le maître d'apprentissage)

Identification de l'apprenti(e)

Nom :

Prénom :

Diplôme ou titre préparé dans le cadre de l'apprentissage :

Identification du maître d'apprentissage

Nom :

Prénom :

Fonctions :

Modalités de la période d'apprentissage (cadence entre formation et temps de présence en administration)

L'objectif de la période d'apprentissage :

Nature des activités exercées :

Objectifs fixés à l'apprenti(e) :

Résultats de l'apprenti(e) :

Insertion de l'apprenti(e) dans le collectif de travail :

Compétences mises en œuvre par l'apprenti(e) :

Appréciation globale portée sur l'apprenti(e) :

Annexe 3 : modèle de dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Identification du candidat

Numéro de dossier d'inscription :

Nom :

Prénom :

Situation actuelle du candidat

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 candidat exposera en particulier les principales compétences acquises lors des formations dont il a bénéficié.

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle (trois pages maximum)

En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le candidat présentera les principales étapes de son parcours professionnel ainsi que, le cas échéant, les travaux de recherche auxquels il a pu participer et les responsabilités électives, associatives ou syndicales qu'il a pu exercer, en précisant les domaines dans lesquels il 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 candidat motivera son souhait d'intégrer un nouveau corps ou 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.