

# LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP



# SOMMAIRE

<b>A. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)</b>	<b>3</b>
1. Les employeurs publics concernés	3
2. Les bénéficiaires de l'OETH	3
3. Le calcul du taux d'emploi	4
4. L'application de l'OETH	4
<b>B. UNE VOIE D'ACCÈS DÉROGATOIRE : LE RECRUTEMENT SUR CONTRAT</b>	<b>5</b>
1- Les bénéficiaires	5
2- Les conditions préalables	5
3- Le déroulement du contrat	6
a) La durée du contrat	6
b) La prolongation du contrat	6
4- La situation de l'agent	7
a) La rémunération	7
b) L'exercice des fonctions à temps partiel	8
c) Les congés	8
d) La formation et l'appréciation de l'agent	8
e) La discipline	9
5- La fin du contrat	9
a) La titularisation	9
b) Le renouvellement	9
c) Le licenciement	10
a) Le refus de titularisation	10
b) La démission	10
<b>C. LA CARRIÈRE DU FONCTIONNAIRE HANDICAPÉ</b>	<b>11</b>
1- Le référent handicap	11
2- La portabilité de l'équipement	11
3- Le temps partiel de droit	12
4- Le télétravail	12
5- Le déroulement de carrière	12
6- La priorité en cas de mutation, détachement ou mise à disposition	12
7- La retraite	12
<b>D. EXPÉRIMENTATION : L'ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS OU CATÉGORIE DE NIVEAU SUPÉRIEUR PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT</b>	<b>13</b>
1- Quotas et publicité	13
2- Durée de services publics exigée	13
3- Dossier de candidature	13
4- Composition et rôle de la commission	14
5- Entretien de sélection	14
6- Déroulement de la période de détachement	15
a) Durée du détachement	15
b) Classement durant le détachement	15
c) Formation	15
7- Fin du détachement	15
a) Appréciation de l'aptitude du fonctionnaire	15
b) Intégration dans le nouveau cadre d'emplois	16
c) Renouvellement de détachement	16
d) Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine	16
8- Bilan des détachements et intégrations	16
<b>Annexe 1 : Document relatif à la motivation, à la formation académique et aux expériences, notamment professionnelles, de l'apprenti candidat à la titularisation</b>	<b>17</b>
<b>Annexe 2 : modèle de bilan de la période d'apprentissage (à compléter par le maître d'apprentissage)</b>	<b>18</b>
<b>Annexe 3 : modèle de dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle</b>	<b>19</b>

## 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 groupements d'intérêt public (GIP) sont également concernés par cette obligation.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) ne sont assujettis à cette obligation d'emploi que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues aux articles L. 351-4 et L. 351-5 du CGFP sauf lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Tout employeur public dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi et ce à compter du terme de l'année civile pendant laquelle il emploie au moins 20 agents du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs.

➤ Articles L 351-1, L 351-2 et D 351-2 du CGFP

- **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.

➤ Article L 351-3 du CGFP

### 2. Les bénéficiaires de l'OETH

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les suivants :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- 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,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité,
- Les bénéficiaires d'emplois réservés,
- 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 de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité ",
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- Les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

➤ Article L. 5212-13 du code du travail  
➤ Article L 351-5 du CGFP

### 3. Le calcul du taux d'emploi

Pour le calcul du taux d'emploi, 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. Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

➤ Articles L 351-4, R 351-3 et R 351-8 du CGFP

Certains agents sont comptabilisés 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 R351-4 du CGFP

### 4. L'application de l'OETH

#### a) La déclaration et le paiement de la contribution

Les employeurs publics redevables de l'obligation d'emploi déposent auprès du comptable public compétent, une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, **au plus tard le 30 avril de chaque année**. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le FIPHFP.

➤ Articles L 351-15 et R 351-7 du CGFP

#### b) En cas de manquement à l'OETH

À défaut de déclaration et de régularisation, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à son obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré.

➤ Article L 351-15 du CGFP

#### c) Le versement d'une contribution annuelle

L'employeur public peut s'acquitter de son obligation d'emploi en versant au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

➤ Article L 351-12 du CGFP

**[Pour plus de précisions : consulter le site du FIPHFP](#)**



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

Par **dérogation au principe** selon lequel les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours, les personnes en situation de handicap **n'ayant pas la qualité de fonctionnaire** peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C, pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

➤ Article L 352-4 du CGFP

### 1- Les bénéficiaires

Les personnes suivantes peuvent en bénéficier :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
- 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
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les bénéficiaires d'emplois réservés
- 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 de maladie contractée en service
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité "
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

➤ Article L 131-8 du CGFP

**À 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 en situation de handicap, peut y prétendre uniquement après avoir démissionné de son emploi et ainsi avoir perdu la qualité de fonctionnaire.

Cette modalité de recrutement **n'est pas de droit**. Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'autorité territoriale de modifier l'engagement d'un agent contractuel lorsque celui-ci devient éligible au cours de son contrat au dispositif de titularisation réservé aux travailleurs en situation de handicap.

➤ CAA de Paris, 4 mars 2021, req n°19PA01381

### 2- Les conditions préalables

#### • Conditions d'aptitude

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction.

➤ Article L 352-1 du CGFP

#### • Conditions de diplômes

Tout candidat à un emploi à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégories A, B et C **doit justifier des titres, diplômes ou du niveau d'études** exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel il est susceptible d'accéder.

➤ Article R 352-7 du CGFP

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 du fait de sa formation continue ou de son expérience professionnelle, 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 R 352-8 du CGFP

Pour les **candidats aux emplois de catégorie C**, à défaut de justifier des titres, diplômes ou du niveau d'études, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis du candidat est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale, après avis de la commission susmentionnée.

- Article R 352-9 du CGFP

### 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 L 352-4 du CGFP.

Par dérogation aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels, **le contrat ne peut pas prévoir de période d'essai.**

- Article R 352-36 du CGFP

#### 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.

- Articles L 352-4 et L 352-5 du CGFP

#### b) La prolongation du contrat

Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage.

- Article R 352-22 du CGFP

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

La durée de contrat à accomplir par le contractuel qui bénéficie d'un temps partiel est augmentée à hauteur de la différence existant entre la durée du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du 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 jours \* 100 / 80 = 450 jours) soit une prolongation du contrat pour une durée de 3 mois.

- Article R 352-21 et R 327-55 du CGFP

- **Prolongation du fait des congés :**

Lorsque la durée des congés rémunérés, hors congés annuels, accordés durant le contrat, dépasse 1/10<sup>ème</sup> de la durée globale initialement prévue au contrat, ce dernier est prolongé.

**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<sup>ème</sup> 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.

Toutefois, lorsque le contractuel bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, la titularisation prend effet à la date de la fin de contrat initialement prévue.

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 peut 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 contrat effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié du contrat initial.

➤ Article R 352-22 du CGFP

## 4- La situation de l'agent

### a) La rémunération

Pendant toute la durée du contrat, l'agent bénéficie d'une rémunération équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

➤ Article R 352-13 du CGFP

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

**Exemple** : L'agent est recruté sur le grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe et justifie de 4 ans 4 mois d'ancienneté de services publics. Il est alors recruté contractuel : adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe – 1<sup>er</sup> échelon sans reliquat - Indice de rémunération tenant compte des services antérieurs : soit IM correspondant au 2<sup>e</sup> échelon du grade

Les contractuels ainsi recrutés 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).

➤ CAA de Nancy, du 17 novembre 2005, n°00NC00952

## **b) L'exercice des fonctions à temps partiel**

Durant leur contrat, les agents peuvent solliciter un temps partiel de droit, ou sur autorisation, dans les conditions prévues pour les fonctionnaires stagiaires.

➤ Article R 352-20 du CGFP

## **c) Les congés**

Les agents recrutés en application de l'article L 352-4 du CGFP bénéficient de certains congés octroyés aux agents contractuels, à savoir :

- Congés annuels,
- Congés de maladie ordinaire (après 4 mois de services minimum)
- Congé de grave maladie (après 3 ans de services minimum)
- Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité, à un congé de naissance, à un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé non rémunéré pour maladie
- Congé non rémunéré pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou pour accomplir un mandat de parlementaire français ou européen
- Congé rémunéré pour instruction militaire ou pour une activité dans l'une des réserves
- Congé rémunéré aux fins d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé non rémunéré pour service national

En revanche, ils ne peuvent prétendre aux congés suivants :

- Congé parental
- Congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger pour une adoption.
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant
- Congé pour suivre le conjoint ou partenaire de PACS qui change de résidence pour raisons professionnelles
- Congé accordé à l'occasion de certains événements familiaux
- Congé pour convenances personnelles
- Congé pour création d'entreprise
- Congé pour formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (congé de citoyenneté)
- Congé de représentation pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle

➤ Article R 352-36 du CGFP

## **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 font 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.

- Articles R352-14, R 352-17 et R 352-18 du CGFP

### **e) La discipline :**

Les contractuels recrutés en application de l'article L 352-4 du CGFP sont régis par les **mêmes règles disciplinaires que celles des agents contractuels**.

- Article R 352-36 du CGFP

## **5- La fin du contrat**

Au terme du contrat, l'autorité territoriale, apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien avec celui-ci. L'autorité territoriale peut ainsi décider de titulariser l'agent, de renouveler son contrat ou de refuser sa titularisation.

- Article R 352-24 du CGFP

### **a) La titularisation**

Si au terme du contrat, l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation. 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. En cas de renouvellement du contrat, la prise en compte de l'ancienneté acquise est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement pour l'agent.
- L'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent contractuel.

- Articles R 352-26 et R352-29 du CGFP

### **b) Le renouvellement**

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

- Article R 352-32 du CGFP

Le contrat peut également faire l'objet d'un renouvellement en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

- Article R 352-33 du CGFP

À 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 R 352-35 du CGFP

### c) Le licenciement

Les règles applicables au licenciement des agents contractuels ne sont pas applicables aux contractuels recrutés en application de l'article L 352-4 du CGFP, **sauf dans le cas d'un licenciement pour faute disciplinaire.**

➤ Article R 352-36 du CGFP

Il n'est pas possible de licencier l'agent pour inaptitude physique durant son contrat.

➤ TA Paris 26 fév. 2013 n°1107753/5-4

### a) Le refus de titularisation

Si au terme du contrat, l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, **après avis de la CAP compétente** du cadre d'emplois. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage

➤ Article R 352-34 du CGFP

### b) La démission

Les contractuels travailleurs handicapés sont régis par les **mêmes règles que celles des agents contractuels.**

➤ Article R 352-36 du CGFP

## C. La carrière du fonctionnaire handicapé

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

- D'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification
- De développer un parcours professionnel
- D'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle.

Ces mesures incluent notamment l'aménagement, l'accès et l'usage 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.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre.

➤ Article L 131-8 du CGFP

### 1- Le référent handicap

Tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et 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 L 131-9 du CGFP

### 2- La portabilité de l'équipement

L'autorité territoriale doit prendre les mesures appropriées permettant aux personnes en situation de handicap de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité.

Cette portabilité des équipements n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, notamment la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définies par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent intéressé.

➤ Articles L 131-10 et R 131-2 à R 131-4 du CGFP

### 3- Le temps partiel de droit

Les agents publics en situation de handicap peuvent bénéficier d'un temps partiel **accordé de plein droit**, après avis du médecin du travail.

- Article L 612-3 du CGFP

### 4- Le télétravail

Il peut être dérogé, pour une durée de **6 mois maximum**, à la quotité classique de jours de télétravail, à la demande des agents dont le handicap le justifie et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail

- Article 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

### 5- Le déroulement de carrière

Le fonctionnaire en situation de handicap 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.

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

L'autorité territoriale doit examiner en priorité les demandes, concernant les fonctionnaires en situation de handicap, de mutation, de détachement, d'intégration directe et de mise à disposition, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service

- Articles L 512-26 et L 512-28 du CGFP

### 7- La retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap 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 2 conditions cumulatives :

- Justifier d'une durée d'assurance minimale cotisée
- Justifier, durant l'intégralité de cette durée :
  - 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 en situation de handicap 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

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 en situation de handicap.

## D. 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<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2026**, permettant aux fonctionnaires en situation de handicap 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

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

### 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<sup>er</sup> 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

### 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

#### 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

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

➤ Article 22 du décret n°2020-569 du 13 mai 2020

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

#### 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

## 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

### 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

### 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

## 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

### 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

### **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

### **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

### **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

## **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

**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.