Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

CONSEIL
PRÉVENTION
CONCOURS
CARRIÈRES
EMPLOI

CDG59 infos

L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE OU RÉGLEMENTAIRE

Réf. : CDG-INFO2006-4/CDE
PLAN DE CLASSEMENT : 1-10-25
Date : le 6 juin 2006

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

MISE A JOUR DU 23 MAI 2022

Suite à la parution du décret n° 2022-350 du 11/03/2022 (article 49), le présent CDG-INFO a été mis à jour (page 4).

PERSONNES HANDICAPEES : RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

REFERENCES JURIDIQUES :

- 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 (*JO du 15/05/2020*),
- 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 (pris en application de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2020) (*JO du 07/05/2020*),
- 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 (JO du 06/05/2020),
- Décret n° 2006-148 du 13 février 2006 modifiant le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif à l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (*JO du 14/02/2006*).
- Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif à l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

*****

Le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale *(nouvel article L. 352-4 du code général de la fonction publique)* prévoit :

- les bénéficiaires du recrutement par contrat et ne réserve plus ce mode d'accès aux seules personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- les conditions de recrutement,
- la nomination et le terme du contrat.

Cette circulaire a pour objet de présenter ces dispositions ainsi que les conditions de travail de cette catégorie de personnel.

www.cdg59.fr

14, rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille Cedex - Tél. 03 59 56 88 00 - Fax 03 59 56 88 91

SOMMAIRE

1 – L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES PERSONNES HANDICAPEES ..... page 3

1.1 – L'ACCES PAR CONCOURS : LE DEROULEMENT DES EPREUVES DE CONCOURS ..... page 3

1.2 – LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT DES PERSONNES HANDICAPEES ..... page 3

2 – LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ..... page 7

2.1 – LE TEMPS PARTIEL DE DROIT ..... page 7

2.2 – L'AMENAGEMENT DES HORAIRES ..... page 8

2.3 – LES MESURES FAVORISANT LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP SUITE A LA PARUTION DE LA LOI N° 2019-828 DU 06/08/2019 ..... page 8

3 – L'EXPERIMENTATION DE LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP ... page 9
(résumé)

4 – L'ACCES A UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPERIEUR OU DE CATEGORIE SUPERIEURE PAR LA VOIE DU DETACHEMENT, SOUS RESERVE D'AVOIR ACCOMPLI PREALABLEMENT UNE CERTAINE DUREE DE SERVICES PUBLICS ..... page 9
(résumé)

******

1 – L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES PERSONNES HANDICAPEES

1.1 – L'ACCES PAR CONCOURS : LE DEROULEMENT DES EPREUVES DE CONCOURS

Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, les dispositions élargissent le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves.

Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par le décret n° 2020-523 du 04/05/2020.
Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé dans les conditions prévues par le décret n° 86-442 du 14/03/1986.
Le certificat médical, qui doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.
Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

⇩ ARTICLE 35 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984 (NOUVEL ARTICLE L. 352-3 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE).
⇨ ARTICLE 2 DU DECRET N° 2020-523 DU 04/05/2020.

1.2 – LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT DES PERSONNES HANDICAPEES

➢ *Les bénéficiaires du recrutement par contrat*

- **Les travailleurs reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles *(1° de l'article L. 5212-13 du code du travail)*,
- **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire *(2° de l'article L. 5212-13 du code du travail)*,
- **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain *(3° de l'article L. 5212-13 du code du travail)*,
- **Les bénéficiaires mentionnés à l'article L 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre** *(4° de l'article L. 5212-13 du code du travail)*, soit :
  - les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
  - les victimes civiles de guerre ;
  - les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
  - les victimes d'un acte de terrorisme ;
  - les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;

- les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

- **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service *(9° de l'article L. 5212-13 du code du travail)*,
- **Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité "** définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles *(10° de l'article L. 5212-13 du code du travail)*,
- **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés** *(11° de l'article L. 5212-13 du code du travail)*.

✩ *ARTICLE L. 5212-13 – 1° - 2° - 3° - 4° - 9° - 10° ET 11° DU CODE DU TRAVAIL.*

➢ Les conditions générales de recrutement

Les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées ci-dessus peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en application des articles L. 321-1 - 5° et L. 321-3 – 4° du code général de la fonction publique (anciens articles 5 – 5° et 5 bis – 4° de la loi n° 83-634 du 13/07/1983).

✩ *ARTICLE 1ER DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996 (MODIFIE PAR LE DECRET N° 2022-350 DU 11/03/2022).*

➢ Les conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement

Les candidats peuvent postuler sur des emplois de la catégorie A, B ou C. Ils devront 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 souhaitent accéder.

A défaut, l'autorité territoriale devra respecter la procédure qui diffère suivant la catégorie de l'emploi postulé.

<table>
<tr><th>EMPLOIS DE LA CATEGORIE A OU B</th><th>EMPLOIS DE LA CATEGORIE C</th></tr>
<tr><td colspan="2">Les candidats 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.</td></tr>
<tr><td>Si les candidats possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, ils peuvent déposer leur candidature auprès de la commission d'équivalence de diplômes (CED) placée auprès du CNFPT chargée de vérifier les équivalences de leurs diplômes avec ceux exigés des candidats se présentant au concours externe d'accès au cadre d'emplois auquel ils postulent.

Adresse de la CED : plaquette CNFPT (cliquer sur le lien pour télécharger la plaquette du C.N.F.P.T.)
CNFPT / secrétariat de la CED
80 rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS CEDEX 12

Pour obtenir le dossier de demande d'équivalence à remplir et à renvoyer au secrétariat de la commission à l'adresse précitée, cliquer ICI</td><td>Si les candidats ne justifient pas des diplômes ou du niveau d'études exigés, l'autorité territoriale appréciera, sur dossier, le niveau de connaissance et de compétence requis des candidats après avis de la commission.</td></tr>
<tr><td colspan="2">L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.</td></tr>
</table>

✩ *ARTICLES 2 – 3 – 4 ET 4-1 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

➢ La situation de l'agent pendant l'exécution du contrat

Les personnes remplissant les conditions requises prévues ci-dessus peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois des 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. Le contrat est renouvelable une fois pour la durée maximale du contrat initial.

Il est à signaler que ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

✍ *ARTICLE 38 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984 (NOUVEL ARTICLE L. 352-4 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE).*

Le contrat précisera expressément qu'il est établi en application du 7ème alinéa de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (nouvel article L. 352-4 du code général de la fonction publique).

✍ *ARTICLE 5 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

☞ La rémunération

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 issus du concours externe.

✍ *ARTICLE 6 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

Ainsi, pour les agents contractuels nommés sur des emplois de catégorie C, il sera tenu compte des services privés ou des services publics pour déterminer la rémunération dès la nomination en qualité de contractuel.

☞ La formation

Ces agents bénéficient, au cours de leur contrat, de la formation prévue pour la titularisation par la loi n° 84-594 du 12/07/1984 (formation d'intégration pour toutes les catégories mise en place à compter du 01/07/2008 -> code général de la fonction publique et notamment les articles L.422-21 et suivants du CGFP), sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T.).

✍ *ARTICLE 7 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

☞ L'exercice du travail à temps partiel

Les agents contractuels en activité bénéficient des dispositions relatives à l'exercice du travail à temps partiel prévues par le décret n° 2004-777 du 29/07/2004.

Le temps partiel est accordé :

- sur autorisation sous réserve des nécessités de service lorsque les agents sont employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet,
- de plein droit à raison de 50%, 60%, 70% ou 80% d'un temps plein :
  - lorsque les agents sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
  - pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
  - aux personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, et 11° de l'article L 5212-13 du Code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

Toutefois, sont exclus du bénéficie du temps partiel sur autorisation, les agents soumis à une période de formation avant la titularisation.

Par ailleurs, lorsqu'un agent est autorisé à exercer son activité à temps partiel, la durée du contrat est prolongée à due concurrence afin qu'elle corresponde à la durée effective du contrat d'un agent à temps complet.

✍ *ARTICLE 7-1 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

➢ *Les congés*

Les agents contractuels, comme les stagiaires, bénéficient de tous les congés rémunérés (congés annuels – congés de maladie, grave maladie – congés pour maternité, pour adoption, pour paternité et d'accueil de l'enfant, …).

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 prévues aux articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992.

✍ ARTICLE 7-2 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.

➢ *La situation de l'agent au terme du contrat*

A l'issue du contrat, l'autorité territoriale appréciera l'aptitude professionnelle de l'agent, au vu de son dossier et après un entretien avec celui-ci.

✍ ARTICLE 8 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.

Trois situations peuvent se présenter.

☞ La titularisation de l'agent

Si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale.
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.

✍ ARTICLE 8-I. DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.

Ses autres services antérieurs sont repris dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.
En cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

✍ ARTICLE 9-1 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.

Au moment de la titularisation, les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

✍ ARTICLE 9-2 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.

☞ Le renouvellement de contrat de l'agent

Deux possibilités peuvent se présenter.

1° Si l'agent, *sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions*, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, ⇓	1° Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent *ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé*, ⇓
2° Après avis de la commission administrative paritaire compétente, ⇓	2° Après avis de la commission administrative paritaire compétente, ⇓
3° l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial.	3° l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat en vue d'une titularisation éventuelle dans un *cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur*.

✍ ARTICLE 8-II. DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.

☞ Le non renouvellement de contrat de l'agent

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 n'est pas renouvelé, **après avis de la commission administrative paritaire** compétente pour le cadre d'emplois concerné.

L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application du code du travail.

✍ *ARTICLE 8-III. DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

☞ La situation de l'agent à l'issue du renouvellement de contrat

A l'issue du renouvellement de contrat, l'autorité territoriale appréciera l'aptitude professionnelle de l'agent, au vu de son dossier et après un entretien avec celui-ci.

✍ *ARTICLE 9 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

☞ *La titularisation de l'agent*

Si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale.
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.

Ses autres services antérieurs sont repris dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.
En cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

✍ *ARTICLE 9-1 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

Au moment de la titularisation, les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

✍ *ARTICLE 9-2 DU DECRET N° 96-1087 DU 10/12/1996.*

☞ *La non titularisation de l'agent*

Si à l'issue du renouvellement du contrat, l'agent n'est pas déclaré apte à exercer ses fonctions, il n'est pas titularisé, **après avis de la commission administrative paritaire** compétente pour le cadre d'emplois concerné.
Son contrat n'est pas renouvelé.
L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application du Code du travail.

2 – LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

2.1 – LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit, selon les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80%, aux personnes handicapées relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L 5212-13 du Code du travail (cf. ci-dessus), après avis du médecin du travail.

L'avis du médecin du travail est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme du délai de 2 mois à compter de sa saisine.

✍ *ARTICLE 60 BIS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984 (NOUVEL ARTICLE L. 612-3 - 4° DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE).*
✍ *ARTICLES 5 ET 13 DU DECRET N° 2004-777 DU 29/07/2004.*

2.2 – L'AMENAGEMENT DES HORAIRES

L'article 60 quinquies de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 prévoit que les fonctionnaires handicapés relevant des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L 5212-13 du Code du travail peuvent demander à bénéficier des aménagements d'horaires propres à faciliter leur exercice professionnel ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

En outre, des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout fonctionnaire, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée qui peut être :

- son conjoint,
- son concubin,
- la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité,
- un enfant à charge,
- un ascendant,
- une personne accueillie à son domicile,

et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

✩ ARTICLE 60 QUINQUIES DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984 -> Article abrogé à compter de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires correspondantes du code général de la fonction publique par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021. En effet, l'abrogation du présent article prend effet à compter de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires correspondantes du code général de la fonction publique (Article 8 de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021).

2.3 – LES MESURES FAVORISANT LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP SUITE A LA PARUTION DE LA LOI N° 2019-828 DU 06/08/2019

Les collectivités doivent prendre les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalent à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

➢ *La consultation d'un référent handicap*

Tout agent 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 6 SEXIES DE LA LOI N° 83-634 DU 13/07/1983 (NOUVEL ARTICLE L. 131-9 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE).

➢ *L'adaptation du poste de travail*

Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les collectivités prennent les mesures appropriées permettant aux travailleurs handicapés de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Le décret n° 2020-523 du 04/05/2020 précise les conditions d'application de ces dispositions.
Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement de collectivité 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 collectivité et la collectivité d'origine de l'agent concerné.
La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de la collectivité d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

⇨ ARTICLE 6 SEXIES DE LA LOI N° 83-634 DU 13/07/1983 (NOUVEL ARTICLE L. 131-10 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE).
⇨ ARTICLE 1 DU DECRET N° 2020-523 DU 04/05/2020.

3 – L'EXPERIMENTATION DE LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter du 07/08/2019 (publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019), les personnes suivantes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles (*1° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire (*2° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain (*3° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (*4° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- 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 (*9° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (*10° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (*11° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),

peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L. 6227-1 du code du travail, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Ce dispositif expérimental est applicable du 07/08/2019 au 06/08/2025 inclus.

Le décret n° 2020-530 du 05/05/2020 définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

⇨ *ARTICLE 91 DE LA LOI N° 2019-828 DU 06/08/2019.*

4 – L'ACCES A UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPERIEUR OU DE CATEGORIE SUPERIEURE PAR LA VOIE DU DETACHEMENT, SOUS RESERVE D'AVOIR ACCOMPLI PREALABLEMENT UNE CERTAINE DUREE DE SERVICES PUBLICS

A titre temporaire, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

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

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

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

⇨ *ARTICLE 93 DE LA LOI N° 2019-828 DU 06/08/2019.*

*****