

Réf. : CDG-INFO2006-4/CDE

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

Date : le 6 juin 2006

**MISE A JOUR DU 22 SEPTEMBRE 2025**

Suite à la parution du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres I<sup>er</sup> et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code, le présent CDG-INFO a été mis à jour intégralement.

**PERSONNES HANDICAPEES : RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

**REFERENCES JURIDIQUES :**

- Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres I<sup>er</sup> et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code -> partie réglementaire applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025 (JO du 25/07/2025),
- Code général de la fonction publique (CGFP), partie législative applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 -> abrogation notamment des lois n° 83-634 du 13/07/1983 et n° 84-53 du 26/01/1984 (JO du 05/12/2021),
- 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) -> abrogé le 01/10/2025,
- 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 -> abrogé le 01/08/2025.

\*\*\*\*\*

L'article L. 352-4 du code général de la fonction publique (ancien article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) prévoit que des personnes en situation de handicap mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 et 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 corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Le contrat peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement.

Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction.

La partie réglementaire du code général de la fonction publique (ancien décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996) 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.

## SOMMAIRE

<b>1 – L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES PERSONNES HANDICAPEES .....</b>	<b>page 3</b>
<b>1.1 – L'ACCES PAR CONCOURS : LE DEROULEMENT DES EPREUVES DE CONCOURS .....</b>	<b>page 3</b>
<b>1.2 – LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT DES PERSONNES HANDICAPEES .....</b>	<b>page 3</b>
 <b>2 – LES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPEES .....</b>	 <b>page 8</b>
<b>2.1 – LE TEMPS PARTIEL DE DROIT .....</b>	<b>page 8</b>
<b>2.2 – L'AMENAGEMENT DES HORAIRES .....</b>	<b>page 8</b>
<b>2.3 – LES MESURES FAVORISANT LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS EN SITUATION             DE HANDICAP .....</b>	<b>page 9</b>
 <b>3 – L'EXPERIMENTATION DE LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	 <b>page 9</b>
(résumé)	
 <b>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 .....</b>	   <b>page 10</b>
(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 aux articles R. 352-1 à R. 352-3 du code général de la fonction publique (CGFP).

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 la section 1 (« *Conditions de santé pour l'exercice de certaines fonctions* ») du chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre III du CGFP.

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 par les candidats 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 L. 352-3 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP).

⇒ ARTICLES R. 352-1 A R. 352-3 DU CGFP.

L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date avant laquelle le candidat transmet le certificat médical. Cette date ne peut intervenir moins de trois semaines avant le déroulement des épreuves.

Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après la date mentionnée ci-dessus.

⇒ ARTICLE R. 352-4 DU CGFP.

## 1.2 - LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT DES PERSONNES HANDICAPEES

Les bénéficiaires de ce type de recrutement sont prévus par l'article L. 131-8 du CGFP par renvoi de l'article L. 352-4 du CGFP.

### ➤ 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 en application de l'article L. 352-4 du CGFP 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.

⇨ ARTICLE R. 352-5 DU CGFP.

### ➤ 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 doivent 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 ils souhaitent accéder.

⇨ ARTICLE R. 352-7 DU CGFP.

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

EMPLOIS DE LA CATEGORIE A OU B	EMPLOIS DE LA CATEGORIE C
Les candidats doivent justifier des titres, diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats <u>aux concours externes</u> et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils souhaitent accéder.	
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, éventuellement validée dans les conditions prévues aux articles L. 335-5, L. 335-9, L. 613-1, L. 613-2 et L. 641-2 du code de l'éducation ainsi qu'aux articles L. 6113-1 à L. 6113-10 et L. 6411-1 à L. 6423-3 du code du travail, ils peuvent déposer leur candidature auprès de la <b>commission d'équivalence de diplômes (CED) placée auprès du CNFPT</b> 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.	<p>A 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.</p> <p><b>Cette appréciation est effectuée après avis de la commission d'équivalence de diplômes (CED) placée auprès du CNFPT.</b></p> <p>L'appréciation des candidatures peut être complétée par des entretiens.</p> <p>L'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence pour l'organisation de ces entretiens dans les conditions prévues par la sous-section 1 de la section 6 du chapitre V du titre II</p>

EMPLOIS DE LA CATEGORIE A OU B	EMPLOIS DE LA CATEGORIE C
Cette commission vérifie au vu de son dossier que le candidat possède le niveau requis.	du livre III du CGFP.

⇒ ARTICLES R. 352-6 ET R. 352-8 A R. 352-10 DU CGFP.

### ➤ La situation de l'agent pendant l'exécution du contrat

Les personnes remplissant les conditions requises prévues ci-dessus **et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire** peuvent être recrutées par contrat 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 peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement.

Au terme de ce contrat, l'agent est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction.

⇒ ARTICLE L. 352-4 DU CGFP.

⇒ ARTICLE R. 352-12 DU CGFP.

Le contrat précise expressément qu'il est établi en application des dispositions de l'article L. 352-4 du CGFP.

⇒ ARTICLE R. 352-12 DU CGFP.

### ☞ La rémunération

Pendant toute la durée du 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 issus du concours externe.

⇒ ARTICLE R. 352-13 DU CGFP.

***N.B.** Il sera ainsi tenu compte des services privés ou des services publics pour déterminer la rémunération dès la nomination en qualité de contractuel sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP..*

### ☞ La formation

Ces agents bénéficient d'un suivi personnalisé visant à faciliter son insertion professionnelle.

⇒ ARTICLE R. 352-14 DU CGFP.

Ils bénéficient, au cours de leur contrat, de la formation d'intégration prévues pour toutes les catégories et précisées par 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 R. 352-17 DU CGFP.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par l'autorité territoriale.

Ce rapport est, le cas échéant, établi conjointement avec le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

Il est intégré au dossier individuel de l'agent.

⇒ ARTICLE R. 352-18 DU CGFP.

### ☞ L'exercice du travail à temps partiel

L'exercice des fonctions à temps partiel des agents s'effectue dans les conditions prévues aux articles R. 327-29 et R. 327-30 du CGFP.

Sauf dans le cas où le contrat comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, l'agent peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires titulaires.

⇨ ARTICLES R. 327-29 ET R. 352-20 DU CGFP.

Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de travail à temps partiel effectuées par l'agent sont prises en compte pour leur durée effective.

⇨ ARTICLES R. 327-30 ET R. 352-20 DU CGFP.

Le contrat de l'agent qui bénéficie d'un temps partiel est prolongée dans les conditions prévues par l'article R. 327-55 du CGFP.

Ainsi, lorsqu'un agent est autorisé à exercer son activité à temps partiel, la durée du contrat à accomplir par cet agent 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.

⇨ ARTICLES R. 327-55 ET R. 352-21 DU CGFP.

Dans ce cas, la procédure relative à l'appréciation de l'aptitude professionnelle, à la titularisation et au renouvellement ou non du contrat intervient à l'issue de la prolongation.

⇨ ARTICLE R. 352-23 DU CGFP.

### ➤ 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 par les dispositions des articles R. 327-59 et R. 327-62 du CGFP.

⇨ ARTICLE R. 352-22 DU CGFP.

Dans ce cas, la procédure relative à l'appréciation de l'aptitude professionnelle, à la titularisation et au renouvellement ou non du contrat intervient à l'issue de la prolongation.

⇨ ARTICLE R. 352-23 DU CGFP.

### ➤ La situation de l'agent au terme du contrat

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

⇨ ARTICLE R. 352-24 DU CGFP.

Trois situations peuvent se présenter.

#### **1/ 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.

L'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent contractuel.

⇨ ARTICLE R. 352-26 DU CGFP.

Lorsqu'il est titularisé, l'agent bénéficie de la reprise d'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.

⇨ ARTICLE R. 352-30 DU CGFP.

En cas de renouvellement du contrat, la prise en compte de l'ancienneté acquise est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

⇨ ARTICLE R. 352-29 DU CGFP.

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 R. 327-58 et R. 327-71 du CGFP.

⇨ ARTICLE R. 352-31 DU CGFP.

## **2/ Le renouvellement de contrat de l'agent**

Deux possibilités peuvent se présenter.

1° Si l'agent, <i>sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions</i> , n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, ↓	1° Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent <i>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</i> , ↓
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 <u>cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur</u> .
⇨ ARTICLE R. 352-32 DU CGFP.	⇨ ARTICLE R. 352-33 DU CGFP.

## **3/ 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 des dispositions de l'article L. 5424-1 du code du travail.

⇨ ARTICLE R. 352-34 DU CGFP.

## **➤ La situation de l'agent à l'issue du renouvellement de contrat**

La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement est examinée à l'issue de cette période.

⇨ ARTICLE R. 352-35 DU CGFP.

### **1/ La titularisation de l'agent**

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

⇨ ARTICLE R. 352-35 DU CGFP.

Lorsqu'il est titularisé, l'agent bénéficie de la reprise d'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.

⇨ ARTICLE R. 352-30 DU CGFP.

En cas de renouvellement du contrat, la prise en compte de l'ancienneté acquise est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

⇨ ARTICLE R. 352-29 DU CGFP.

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 R. 327-58 et R. 327-71 du CGFP.

⇨ ARTICLE R. 352-31 DU CGFP.

## **2/ La non titularisation de l'agent**

Si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions, le contrat ne pouvant être renouvelé, l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage mentionnées à l'article L. 5424-1 du code du travail.

⇨ ARTICLE R. 352-35 DU CGFP.

### **➤ Les dispositions diverses**

L'agent contractuel recruté en application de l'article L. 352-4 du CGFP est soumis, avant son éventuelle titularisation, au décret n° 88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Toutefois, les dispositions suivantes ne leur sont pas applicables :

- les titres IV (« Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles »), VI (« Travail à temps partiel »), VIII (« Conditions de réemploi »), VIII bis (« Mobilité ») et X (« Fin de contrat – licenciement – rupture conventionnelle »),
- le titre XI (« Dispositions diverses »), à l'exception de l'article 49-1 (aménagement d'horaires en vue du maintien dans l'emploi ou en vue d'un accompagnement d'un proche en situation de handicap),
- les articles 1-2 (la rémunération), 1-3 (l'entretien professionnel) et 6 (certains congés).

⇨ ARTICLE R. 352-36 DU CGFP.

## **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 L. 612-3 - 4° DU CGFP.

⇨ 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.

Ces dispositions sont également applicables aux agents contractuels en application de l'article 49-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇨ 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**

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 équivalents 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 L. 131-9 DU CGFP.

### **➤ 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.

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.

⇨ ARTICLES L. 131-10 ET R. 131-1 A R. 131-4 DU CGFP.  
⇨ 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 six 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 un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

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 d'ouverture de la procédure de titularisation par les collectivités, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement lors de la titularisation.

🔗 Vous pouvez consulter le CDG-INFO2020-19 : ICI.

⇒ 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.

🔗 Vous pouvez consulter le CDG-INFO2020-18 : ICI.

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

\*\*\*\*\*