

La gestion du handicap dans la fonction publique territoriale

Mise à jour d'octobre 2025



Le code général de la fonction publique énonce le **principe d'égalité de traitement** entre les agents publics notamment à raison de leur **handicap**.

Afin de garantir ce principe, les employeurs publics doivent prendre 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** et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, et ce tout au long de leur vie professionnelle.

D'une part, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap mobilise, outre les employeurs publics, plusieurs **acteurs** à l'échelle locale ou nationale (I).

D'autre part, certains dispositifs ont été mis en place pour **favoriser l'insertion professionnelle** des personnes en situation de handicap tels que l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs (II), ainsi que les aménagements et dérogations d'accès à la fonction publique territoriale (III).

Enfin, d'autres mesures ont été mises en place pour assurer aux intéressés une **évolution de carrière et de compétences** (IV).

Table des matières

La gestion du handicap dans la fonction publique territoriale.....	1
I. Les acteurs du handicap	4
A – L’agent en situation de handicap.....	4
• La notion de handicap.....	4
• La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	4
B – Le médecin du travail et le médecin agréé.....	5
C – Le référent handicap	5
D – Le fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	6
• Missions et fonctionnement du FIPHFP.....	6
• Saisine.....	6
• Financement d’actions	7
E – Les assistants sociaux	8
F – Les instances paritaires	9
II. L’obligation d’emploi des travailleurs en situation de handicap	10
A – Champ d’application.....	10
• Employeurs publics concernés.....	10
• Agents bénéficiaires.....	10
B – Calcul du taux d’emploi.....	11
• Effectif pris en compte.....	11
• Calcul du taux d’emploi.....	11
C – Mise en œuvre de l’obligation d’emploi.....	12
• Déclaration et paiement de la contribution.....	12
• Sanctions en cas de manquement.....	12
D – Modalités substitutives à l’obligation d’emploi	12
• Contribution annuelle au fonds d’insertion	12
• Dépenses ouvrant droit à déduction de la contribution	13
III. Les conditions générales et les différentes voies d’accès dans la territoriale	15
A – Les conditions générales d’accès à la fonction publique	15
B – La voie de droit commun : le recrutement sur concours	15
• Nature des dérogations et aménagements.....	15
• Production d’un certificat médical.....	16
• Déroulement du stage.....	17
C – La voie dérogatoire : le recrutement sur contrat.....	17
• Le recrutement	17
• Le déroulement du contrat	19
• La situation de l’agent pendant le contrat.....	20
• La fin de contrat.....	23

D – La titularisation à l’issue de l’apprentissage	27
• Bénéficiaires et conditions de diplôme	27
• Procédure	27
IV. Les mesures favorisant l’intégration et le déroulement de carrière	31
A – Les mesures favorisant l’accès et la conservation de l’emploi	31
• L’adaptation du poste de travail et l’accompagnement.....	31
• La portabilité des équipements	34
• Le télétravail	34
B – Les mesures favorisant la formation professionnelle.....	34
C – Les mesures favorisant le parcours professionnel et l’accès à des fonctions de niveau supérieur.....	35
• Bénéficiaires et conditions de dépôt des candidatures	35
• Emplois offerts au détachement.....	35
• Procédure	36
• Déroulement du détachement	37
• Fin du détachement.....	38
• Bilan du dispositif expérimental	39
D – Les autres mesures	39
E – Dispositions particulières concernant la retraite.....	40
• Le départ anticipé à la retraite.....	40
• La majoration de la pension de retraite.....	41
• Le minimum garanti.....	41
• L’exemption de décote.....	42
• Exemption de l’obligation de remboursement.....	42

I. Les acteurs du handicap

A – L'agent en situation de handicap

• La notion de handicap

Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Code de l'action sociale et des familles – art. L114

• La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé a pour objet d'accorder un **statut spécifique** aux personnes dont les possibilités d'obtenir un emploi peuvent être réduites du fait de leur handicap.

L'objectif est de **favoriser l'insertion professionnelle** de ces futurs agents.

Le code du travail définit le travailleur handicapé comme toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Code du travail – art. L5213-1

La RQTH est accordée suite à une procédure menée par l'agent (ou son représentant légal) auprès de la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** (CDAPH).

L'octroi, suite au respect de la procédure afférente, sera basée sur une **évaluation** de l'équipe pluridisciplinaire de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et après audition du demandeur.

Code du travail – art. L5213-2

Code de l'action sociale et des familles – art. R. 241-24

Sont notamment examinées :

- L'existence d'altérations physiques, mentales, sensorielles ou psychiques,
- Les répercussions desdites altérations sur les capacités de la personne à occuper un emploi.

Les dispositions régissant l'emploi des travailleurs handicapés ayant été adoptées dans l'intérêt exclusif de ceux-ci, ne revêt pas de caractère fautif le fait pour un salarié de **ne pas révéler** à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé.

C. Cass. n°01-41.70 du 06.05.2003

A retenir



Le candidat à un emploi n'est pas tenu d'informer son futur employeur sur son état de santé ou son handicap. Seul le médecin du travail est habilité à en être informé lors de la visite médicale d'embauche.

C. Cass n°03-44855 du 13.05.2005

En revanche, un **agent stagiaire** reconnu travailleur handicapé, qui n'a pas fait valoir cette qualité au moment de son recrutement, et qui est reconnu dans l'impossibilité absolue et définitive de reprendre ses fonctions sur son poste de travail conformément aux prescriptions du médecin chargé des visites d'aptitudes, après avis du conseil médical, à l'expiration de ses droits à congé avec traitement, peut être **licencié**, sans qu'il soit besoin de rechercher un reclassement dans un autre emploi compatible avec son handicap.

CAA Paris 02PA02979 du 30.11.2005

B – Le médecin du travail et le médecin agréé

Les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin agréé s'exercent de façon **complémentaire** :

Médecin du travail ou de prévention	Médecin agréé
Intervient en amont de la reconnaissance de l'inaptitude de l'intéressé, et vérifie la compatibilité de l'état de santé du fonctionnaire avec les conditions de travail liées à son poste.	Apprécie l'état de santé du fonctionnaire au regard des fonctions qu'il exerce et recherche si le fonctionnaire n'est pas dans une situation qui l'empêche d'exercer les fonctions de son grade.
Propose des recommandations pour adapter le poste à l'état de santé du fonctionnaire*.	Contrôle aussi les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions.
Formule des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés.	Apprécie l'aptitude au poste, aux fonctions et à toutes les fonctions.
Exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap.	

Décret 85-603 du 10.06.1985 – art. 11-2

Décret 85-603 du 10.06.1985 – art. 16 et 21

Dès lors, en n'assurant pas avec la régularité requise la surveillance médicale périodique et particulière d'un agent reconnu travailleur handicapé, la collectivité a manqué à son obligation de veiller à la santé de son agent et commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

CAA Marseille 15MA04876 du 12.06.2018

*L'avis du médecin du travail, par exemple lors de l'examen de reprise d'un agent placé en congé de longue maladie en raison de son handicap, est précisément de définir les aménagements du poste de travail de l'intéressé, qui ne sauraient être laissés à la discrétion de l'employeur.

Ainsi, l'administration commet une **carence fautive dans le retard important à organiser l'examen de reprise de l'agent** et à mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail, sans démontrer avoir été confrontée à des difficultés insurmontables pendant cette période l'empêchant de prendre les mesures appropriées.

CAA Nantes 22NT00014 du 20.06.2023

C – 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.

Code général de la fonction publique – art. L131-9

D – Le fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

• Missions et fonctionnement du FIPHFP

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un **établissement public national** ayant pour mission de :

- **Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés** relevant du code général de la fonction publique, ainsi que leur formation et leur information ;
- **Conseiller les employeurs publics** pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.
Code général de la fonction publique – art. L351-7

Composition du comité national	Missions
Représentants des employeurs publics	Définir les orientations concernant l'utilisation des crédits du FIPHFP et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics
Représentants des agents	Orienter l'activité des comités locaux et les actions territoriales du FIPHFP
Représentants du service public de l'emploi	Déterminer les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds
Représentants des personnes handicapées	Établir un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées

Code général de la fonction publique – art. L351-8

• Saisine

Le FIPHFP peut être saisi :

- Par les employeurs publics,
- Par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Code général de la fonction publique – art. L351-9

Les employeurs publics peuvent bénéficier des **aides** du FIPHFP ainsi que les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ayant conclu une convention avec le fonds.

Code général de la fonction publique – art. L351-10

• Financement d'actions

1- Sur demande des employeurs publics ou à l'initiative du FIPHFP

Actions à l'initiative des employeurs publics	Actions proposées par le FIPHFP
Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	La formation ou la qualification des partenaires du fonds dont les missions sont de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé	L'animation de dispositifs territoriaux visant à informer, sensibiliser et mobiliser les employeurs publics au regard de leur obligation d'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées
Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle	La communication destinée aux employeurs publics et aux partenaires du fonds visant à mieux faire connaître les financements disponibles, les actions et les dispositifs favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
La formation et l'information des travailleurs handicapés	Le développement d'outils visant à l'amélioration de la connaissance des caractéristiques de la population des travailleurs handicapés
La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	La recherche et le développement d'actions et de dispositifs innovants en vue de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
Les dépenses visant à favoriser l'accessibilité numérique des systèmes d'information, de communication et de gestion développés dans le cadre de l'activité professionnelle	
Les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi	

Les financements non utilisés au titre de l'action pour laquelle ils ont été accordés sont **reversés** au fonds par l'employeur concerné ou l'organisme/association sus évoqué lorsqu'une convention a été conclue avec le fonds.

Code général de la fonction publique – art. R351-56 à R351-59 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 3)

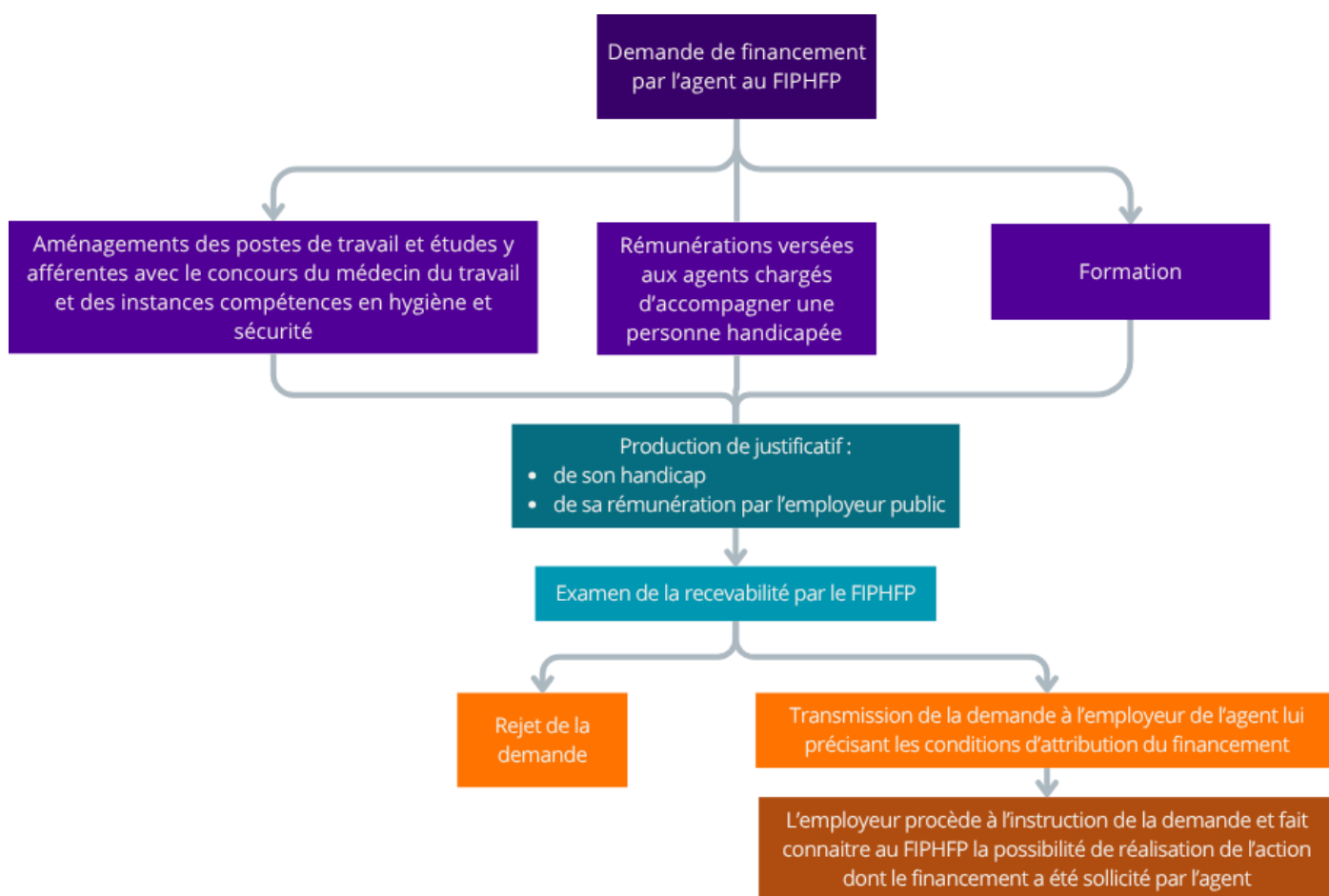
A retenir



Les employeurs publics peuvent solliciter un financement pour tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi titulaire d'un contrat à durée déterminée quelle que soit cette durée, y compris lorsque celle-ci est inférieure à un an.

QE 1044 du 06.06.2023 (JO AN p. 2123)

2- Sur demande des agents reconnus travailleurs handicapés



Code général de la fonction publique – art. R351-60 à R351-62 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 3-1)

E – Les assistants sociaux

D'une manière générale, les assistants de service social **informent** les agents, leur apportent un **soutien individuel**, les **conseillent sur leurs droits** ainsi que sur les dispositifs existants et les **orientent** auprès des organismes et institutions compétents.

Ils **accompagnent les agents**, y compris les agents provisoirement éloignés du milieu professionnel (congé maladie, congé de présence parentale, etc.) et participent à leur retour dans l'emploi.

Ils interviennent également **en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap** et du reclassement des agents devenus inaptes à leur fonction.

En qualité de « *personne ressource* » de l'agent et du service, le service social peut intervenir, en complémentarité du service des ressources humaines, pour soutenir l'agent dans son projet de maintien dans l'emploi ou de reprise de travail et pour accompagner le service dans le projet de (ré)insertion de l'agent.

F – Les instances paritaires

Comité social territorial

Débat chaque année sur la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement et des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Saisie pour avis des questions relatives au renouvellement ou non des contrats conclus au titre de l'article L352-4 du CGFP.


Saisie pour avis de la mise en oeuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment de l'aménagement des postes de travail.

Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Code général de la fonction publique – art. R253-9

Code général de la fonction publique – art. R253-26

Code général de la fonction publique – art. R352-32 à R352-34 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8)

 Pour plus d'informations, voir les clés du statut « Le comité social territorial », « La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail » et « La commission administrative paritaire »

II. L'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

L'obligation d'emploi traduit l'obligation pour tout employeur d'employer, dans la proportion de **6% de l'effectif total** de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Code du travail – art. L5212-2

A – Champ d'application

• Employeurs publics concernés

L'obligation d'emploi concerne toutes les **collectivités** et **établissements publics** autres qu'industriels et commerciaux.

Code général de la fonction publique – art. L351-1

Les **centres de gestion** de la fonction publique territoriale 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 code général de la fonction publique sauf lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Les **groupements d'intérêt public** sont également concernés.

Code général de la fonction publique – art. L351-1

Les employeurs ayant moins de 20 agents

Les employeurs publics qui comptent moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Code général de la fonction publique – art. L351-2

Les employeurs ayant plus de 20 agents

Les employeurs publics qui comptent plus de 20 agents à temps plein ou équivalent **sont concernés par l'obligation d'emploi**. Ils doivent à ce titre employer au minimum 6% de travailleurs handicapés sur la totalité de leur effectif.

Code général de la fonction publique – art. L351-1

Cas particulier des SDIS

Les services d'incendie et de secours peuvent comptabiliser, au titre de l'obligation d'emploi de 6% précitée, les sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'une affectation non-opérationnelle, ainsi que ceux faisant l'objet d'un reclassement dans un autre corps, cadre d'emploi ou emploi de la fonction publique.

QE 02645 JO S (Q) du 05.06.2025

• Agents bénéficiaires

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi les personnes suivantes :

- 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 » (art. L241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
Code général de la fonction publique – art. L351-5
Code du travail – art. L5212-13

Peuvent également bénéficier de l'obligation d'emploi :

- Les agents reclassés, ou en période de préparation au reclassement ;
- Les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- Les titulaires d'un emploi réservé.
Code général de la fonction publique – art. L351-5

 Pour plus d'informations sur les emplois réservés, voir l'étude « Accès des militaires à la FPT et emplois réservés »

B – Calcul du taux d'emploi

• Effectif pris en compte

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 chaque année.**

Code général de la fonction publique – art. L351-4

Code général de la fonction publique – art. R351-3 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 4)

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 six mois au cours de l'année écoulée.

Code général de la fonction publique – art. L351-4

Un agent bénéficiaire **ne peut être comptabilisé plusieurs fois**, et ce, même s'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

Code général de la fonction publique – art. R351-8 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 4)

Certains agents sont comptabilisés pour **une unité et demi** :

- Le bénéficiaire recruté postérieurement à son 50^{ème} anniversaire, uniquement au titre de l'année de son recrutement ;
- Le bénéficiaire reconnu comme tel postérieurement à son 50^{ème} anniversaire, uniquement l'année de reconnaissance de sa qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Code général de la fonction publique – art. R351-4 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 4)

• Calcul du taux d'emploi

La **formule** pour calculer le taux d'emploi est la suivante :

Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi / Effectif total de la collectivité

Code général de la fonction publique – art. L351-6

C – Mise en œuvre de l'obligation d'emploi

La collectivité ou les établissements publics disposent d'un délai de **3 ans** pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

Code général de la fonction publique – art. L351-2

Code général de la fonction publique – art. D351-2 (ancien Décret 2019-646 du 26.06.2019 – art. 1)

• Déclaration et 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.

Code général de la fonction publique – art. L351-15

Code général de la fonction publique – art. R351-7 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 7-1)

La déclaration annuelle comprend notamment les éléments suivants :

- L'effectif total rémunéré par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- La répartition par catégories de bénéficiaires ;
- Le montant et les modalités de calcul de la contribution dont les montants des dépenses déductibles.

Code général de la fonction publique – art. R351-6 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 7)

• Sanctions en cas de manquement

Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le FIPHFP.

A 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.**

Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du FIPHFP émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

Code général de la fonction publique – art. L351-15

D – Modalités substitutives à l'obligation d'emploi

• Contribution annuelle au fonds d'insertion

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.

Code général de la fonction publique – art. L351-12

Cette contribution est calculée en fonction du **nombre d'unités manquantes constatées chaque année** le 31 décembre.

Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

- Le taux d'emploi obligatoire, arrondi à l'unité inférieure ;
- Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

Le montant de la contribution est égal au nombre **d'unités manquantes**, multiplié par un montant unitaire.

Code général de la fonction publique – art. L351-13

Code général de la fonction publique – art. R351-8 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 4)

Le montant unitaire est le suivant :

Nombre d'agents à temps plein ou équivalent	Salaires horaires minimum de croissance brut multiplié :
De 20 à 249	Par 400
De 250 à 749	Par 500
Plus de 749	Par 600

Code général de la fonction publique – art. R351-9 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 6-4)

• Dépenses ouvrant droit à déduction de la contribution

Peuvent être déduites du montant de la contribution :

- Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à **favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le FIPHP (voir développements au 1 ci-après).
- Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des **élèves ou étudiants handicapés** au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur (voir développements au 3 ci-après).
- Les dépenses engagées dans des **contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services** passées avec certains partenaires (voir développements au 2 ci-après).

Code général de la fonction publique – art. L351-14

Code du travail – art. L5212-10-1

Code général de la fonction publique – art. R351-10 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 6)

1- Dépenses favorisant l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Ces dépenses sont relatives :

- A la **réalisation de diagnostics et de travaux** afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Au **maintien dans l'emploi** au sein de la collectivité publique et à la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
- Aux **prestations d'accompagnement** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux **actions de sensibilisation et de formation** des agents publics réalisées par l'employeur public ou d'autres organismes pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Aux **aménagements des postes de travail** réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Un aménagement ne peut être pris en compte que lorsqu'il est entrepris sur la base d'un **avis médical rendu**. En outre, son coût doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

L'employeur public peut déduire du montant de sa contribution annuelle ces dépenses **dans la limite de 10 %** du montant de la contribution annuelle.

Code général de la fonction publique – art. R351-15 et R351-16 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 6-2)

2- Dépenses engagées dans des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services

Les contrats sont engagés avec :

- Des entreprises adaptées ;
- Des établissements ou services d'accompagnement par le travail ;
- Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Code général de la fonction publique – art. R351-10 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 6)

Code du travail – art. L5212-10-1

La déduction de cette dépense est calculée de la manière suivante :

$$\left(\text{Prix hors taxe des fournitures, travaux ou services} - \text{Coût des matières premières, produits, matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés} \right) \times 30 \%$$

Cette déduction est **plafonnée** :

- À **75** % du montant de la contribution si l'employeur satisfait directement à la moitié au moins de son obligation d'emploi ;
- À **50** % du montant de la contribution s'il satisfait directement à moins de la moitié de son obligation d'emploi.

Code général de la fonction publique – art. R351-13 et R351-14 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 6-1)



Remarque

Au plus tard le 31 janvier, les entreprises précitées adressent à chaque employeur public client une attestation annuelle, laquelle indique, pour l'année qui précède :

- Le prix hors taxes des fournitures, travaux ou services payé par l'employeur public au cours de l'année considérée ;
- Le prix précité, déduction faite du coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou la prestation des services en cause ;
- Le montant de la déduction mentionnée à l'article L. 5212-10-1 du code du travail avant plafonnement, calculé dans les conditions fixées à l'article R351-13 du CGFP.

Code du travail – art. L5212-10-1

Code général de la fonction publique – art. R351-11 et R351-12 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art.5)

3- Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés

Le montant de la déduction est limité à **80** % du montant de la contribution.

Code général de la fonction publique – art. R351-10 (ancien Décret 2006-501 du 03.05.2006 – art. 6-3)

III. Les conditions générales et les différentes voies d'accès dans la territoriale

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou 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.

Code général de la fonction publique – art. L352-1 et L321-1

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 et 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.

Code général de la fonction publique – art. L131-8

A – Les conditions générales d'accès à la fonction publique

Les personnes en situation de handicap doivent satisfaire aux conditions générales de recrutement, à savoir :

- Posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou assimilé ;
- Jouir de leurs droits civiques ;
- Être en situation régulière au regard des obligations du service national ;
- Avoir un casier judiciaire ne comportant pas de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

Code général de la fonction publique – art. L321-1

Les **limites d'âge supérieures** éventuellement fixées pour l'accès aux cadres d'emplois, grades et emplois publics ne sont pas opposables aux personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique.

Code général de la fonction publique – art. L352-2

B – La voie de droit commun : le recrutement sur concours

• Nature des dérogations et aménagements

Les candidats en situation de handicap bénéficient de **dérogations aux règles normales de déroulement des concours**, des procédures de recrutement et des examens afin **d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves** à leur situation ou de leur apporter les **aides humaines et techniques** nécessaires avant le déroulement des épreuves.

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

Code général de la fonction publique – art. L352-3

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recourir à la **visioconférence** pour l'organisation d'épreuves orales, auditions ou entretiens.

Code général de la fonction publique – art. R352-6 (ancien Décret 2024-759 du 07.07.2024 – art. 1^{er})

La non adaptation des épreuves d'un concours au handicap visuel d'un candidat constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration organisatrice. Toutefois, le candidat devra démontrer la perte de chance sérieuse de réussir le concours.

[CAA Marseille 12MA01509 du 17.12.2013](#)

[CAA Versailles 14VE02548 du 24.05.2016](#)

Toutefois, dès lors qu'un jury de concours tient compte du handicap d'un candidat pour apprécier ses compétences, il manque à son obligation d'impartialité en exprimant sa position, qui est de surcroît fondée sur un critère tiré de l'aptitude physique de l'intéressé à exercer ses futures fonctions, sur lequel il ne lui appartient pas de se prononcer.

[CAA Paris 12PA02108 du 30.04.2014](#)

Le juge administratif a apporté certaines précisions importantes sur ces aménagements :

- Il contrôle les conditions de mise en œuvre, par le jury, de ces dérogations qui doivent être adaptées à la nature et à la technicité des épreuves compte tenu des besoins exprimés par les candidats ;

[CE 399324 du 24.11.2017](#)

- Il vérifie si l'autorité administrative organisatrice du concours a apporté au candidat une aide humaine conforme aux demandes des candidats et aux exigences requises par les dispositions législatives et réglementaires.

[CE 318565 du 18.11.2009](#)

• Production d'un certificat médical

Les dérogations précitées 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**.

[Code général de la fonction publique – art. R352-1 \(ancien Décret 2020-523 du 04.05.2020 – art. 2\)](#)

[QE 5985 du 11.10.2018 \(JO S p.5156\)](#)

Le certificat médical, qui doit avoir été établi **moins de 6 mois avant le déroulement des épreuves**, précise :

- La nature des aides humaines et techniques ;
- Les 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.

[Code général de la fonction publique – art. R352-2 et R352-3 \(ancien Décret 2020-523 du 04.05.2020 – art. 2\)](#)

L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la **date limite**, qui ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves, de transmission par le candidat du certificat médical.

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 limite évoquée.

[Code général de la fonction publique – art. R352-4 \(ancien Décret 2020-523 du 04.05.2020 – art. 3\)](#)

Les **honoraires** du médecin agréé incombent à l'autorité territoriale.

[Décret 86-442 du 14.03.1986 – art. 53](#)

[QE 38692 du 10.05.2022 \(JO AN p.3154\)](#)

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recourir à la visioconférence pour l'organisation d'épreuves orales, auditions ou entretiens prévus pour les voies d'accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique dans le cadre du recrutement des personnes en situation de handicap.

[Code général de la fonction publique – art. R352-6 \(ancien Décret 2024-759 du 07.07.2024 – art. 1^{er}\)](#)

• Déroulement du stage

La période de stage suite à réussite du concours des travailleurs handicapés se déroule dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires stagiaires.

📖 Pour plus d'informations, voir l'étude « Les fonctionnaires stagiaires »

Dès lors, la condition de travailleur handicapé ne fait pas obstacle au **licenciement** d'un agent stagiaire dès lors que son insuffisance professionnelle et son absence d'amélioration significative sont avérées.

CAA Lyon 07LY00882 du 07.04.2009

Néanmoins, la décision de licenciement d'un travailleur handicapé au terme de sa période probatoire et **dont le handicap n'a été pris en compte**, ni dans l'organisation de son stage, ni dans l'appréciation de sa manière de servir, est frappée d'illégalité.

TA Nantes 076871 du 30.09.2009

Le licenciement d'un agent reconnu travailleur handicapé est **légal** dès lors qu'il est fondé sur des motifs tirés de son insuffisance professionnelle. La circonstance que la durée du stage de l'intéressé fixée à un an, ait été de facto prolongée de deux mois, ne saurait faire regarder ce licenciement comme intervenu pendant la période de prorogation de son stage, laquelle ne peut intervenir que sur décision expresse de l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire.

CAA Nancy 09NC00856 du 17.06.2010

La décision prononçant la fin du stage d'un travailleur handicapé pour insuffisance professionnelle, en raison de son manque de réactivité et de ses difficultés relationnelles, est constitutive d'une discrimination en raison de son handicap, dès lors que les reproches dont a fait l'objet l'intéressé résultent directement de la pathologie dont il souffre, pour laquelle il a été reconnu travailleur handicapé, et dont l'administration était informée.

CAA Paris 16PA01628 du 28.03.2017

C – La voie dérogatoire : le recrutement sur contrat

Les personnes en situation de handicap 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.

Code général de la fonction publique – art. L352-4

📖 Un modèle de contrat est disponible sur le site internet du CIG sous l'intitulé « Travailleur handicapé : contrat valant stage ».

• Le recrutement

Bénéficiaires

Ce dispositif particulier de recrutement n'est pas ouvert aux agents titulaires.

Code général de la fonction publique – art. L352-4

Peuvent bénéficier de ce dispositif particulier les personnes suivantes :

- 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 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 ;
- Certains 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 » (art. L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
Code général de la fonction publique – art. L352-4 et L131-8
Code du travail – art. L5212-13

Cette modalité particulière de recrutement n'est pas de droit.

La réglementation précise que **le contrat devra indiquer expressément** qu'il est établi en application de l'article L352-4 du code général de la fonction publique.

Code général de la fonction publique – art. R352-12 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 5)

En effet, un agent reconnu travailleur handicapé et **recruté sur le fondement de l'article L332-8** du code général de la fonction publique ne peut bénéficier des dispositions de l'article L352-4 du même code **et n'a pas vocation à être titularisé au terme de son contrat** alors même que l'administration l'a pris en compte dans le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il ressort en effet que l'agent n'a pas demandé à être recruté sur le fondement de ces dispositions et que la commission ne s'est pas prononcée sur la compatibilité de son handicap avec l'emploi occupé.

CAA Bordeaux 18BX01971 du 16.11.2020

En outre, aucune disposition n'impose à une collectivité territoriale de **modifier l'engagement d'un agent contractuel** lorsque celui-ci devient éligible au dispositif au cours de son contrat conclu sur le fondement de l'article L332-8 du code général de la fonction publique.

CAA Paris 19PA01381 du 04.03.2021

Conditions de recrutement

De manière générale, l'appréciation des candidatures est faite **sur dossier** par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.

Code général de la fonction publique – art. R352-9 et R352-10 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 4-1)

1- Les conditions de santé particulières

L'agent en situation de handicap ne peut être écarté du recrutement sauf si son handicap est 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.

Code général de la fonction publique – art. L352-1

Code général de la fonction publique – art. R352-5 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 1)

Le contrôle de ces conditions de santé est effectué, selon l'objet du contrôle, par des médecins agréés.

Code général de la fonction publique – art. R321-1 (ancien Décret 87-602 du 30.07.1987 – art. 10)

2- Les conditions de diplôme

Emplois de catégories A et B

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

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur 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.

Code général de la fonction publique – art. R352-7 et R352-8 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 2)

Code général de la fonction publique – art. R325-10 et suivants (ancien Décret 2007-196 du 13.02.2007)

Emplois de catégorie C

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C **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.

A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par **l'autorité territoriale** après avis de la commission évoquée précédemment.

Code général de la fonction publique – art. R352-9 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 4)

Code général de la fonction publique – art. R325-10 et suivants (Décret 2007-196 du 13.02.2007)

• Le déroulement du contrat

La période d'essai

Les agents recrutés sous ce type de contrat ne sont pas soumis à une période d'essai, par absence de renvoi aux dispositions prévues pour les agents contractuels de droit public.

Code général de la fonction publique – art. R352-36 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 10)

Code général de la fonction publique – art. R332-20 (ancien Décret 88-145 du 15.02.1988 – art. 4)

La durée du contrat

La durée normale du contrat correspond à la **durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois** dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

Code général de la fonction publique – art. L352-4

Toutefois, lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une **scolarité**, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité **augmentée** de la durée du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.

Code général de la fonction publique – art. L352-5

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 mêmes conditions de prolongation que la période de stage.

Code général de la fonction publique – art. R352-22 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 7-2)

Les modalités de la prolongation sont les suivantes :

- Lorsque la durée des congés rémunérés, hors congés annuels, accordés durant le contrat, dépasse le **dixième** de la durée globale initialement prévue du contrat, le contrat est prolongé d'autant ;
- Lorsque le contrat a été interrompu pendant **plus d'un an** du fait de congés successifs de toute nature, hors congés annuels, l'agent peut être invité, à l'issue de son dernier congé, à accomplir de nouveau l'intégralité de son contrat, sous réserve que l'agent n'ait pas déjà accompli au moins la moitié de la durée initiale du contrat.

Code général de la fonction publique – art. R327-59 et R327-62 (ancien Décret 92-1194 du 04.11.1992 – art. 7 et 9)

Le contrat est également prolongé en cas de fonctions exercées à **temps partiel** dans les mêmes conditions de prolongation que la période de stage.

Code général de la fonction publique – art. R352-21 et R327-55 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 7-1)

- **La situation de l'agent pendant le contrat**

La rémunération

La rémunération des agents pendant le contrat est 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.

Code général de la fonction publique – art. R352-13 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 6)

 Pour plus d'informations, voir l'étude « Les fonctionnaires stagiaires »

La reprise d'ancienneté des services antérieurs se fera **au moment de la titularisation**, selon les modalités applicables aux fonctionnaires recrutés par concours.

Code général de la fonction publique – art. R352-30 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 9-1)

Le juge a également estimé que les agents recrutés sous ce type de contrat peuvent bénéficier de la **nouvelle bonification indiciaire** s'ils exercent des fonctions y ouvrant droit.

CAA Nancy 00NC00952 du 17.11.2005

A retenir



Pendant le contrat, la rémunération des agents est 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 (CGFP – art. R352-13).

De fait, ils ont droit au traitement, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement. Également, ils peuvent percevoir les primes et les indemnités. En outre, l'attribution de la NBI au regard des fonctions exercées est possible, les agents ainsi recrutés bénéficiant de tous les droits reconnus aux stagiaires (CAA Nancy 17 nov. 2005 n°00NC00952 et 01NC01299).

En pratique, au moment du recrutement, leur rémunération est déterminée en tenant compte, le cas échéant, des services publics et privés accomplis antérieurement selon les dispositions prévues par les décrets du 22 décembre 2006 (n°2006-1695), du 3 mai 2002 (n°2002-870) et du 12 mai 2016 (n°2016-596) respectivement applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A, B et C. Néanmoins et contrairement aux stagiaires, ils ne sont pas classés lors du recrutement.

De plus, leur rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires (CGFP – art. R352-13). En cas d'évolution de la rémunération, un avenant est alors nécessaire. En effet, il est possible de faire évoluer la rémunération d'un agent contractuel via avenant si cette modification n'est pas substantielle.

Au moment de la titularisation, après respect de la procédure afférente, l'agent recruté au titre de l'article L352-4 du CGFP bénéficie de la reprise d'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours (CGFP – art. R352-30).

L'arrêté de titularisation devra opérer officiellement la reprise des services de l'agent.

A ce titre, la période accomplie en tant que contractuel est prise en compte dans les mêmes conditions que celles prévues, par le statut particulier, pour la durée normale de stage (CGFP – art. R352-26).

Par ailleurs, comme pour un stagiaire, toutes les périodes passées en congé avec traitement entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et au titre du régime de retraite (CGFP – art. R352-31).

Les congés

Les agents recrutés sur le fondement de l'article L352-4 du CGFP bénéficient, pour partie, des congés octroyés aux agents contractuels.

Code général de la fonction publique – art. R352-36 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 10)

Ils bénéficient ainsi des congés suivants :

Congés octroyés	Rémunération
Congés annuels	Oui
Congés de maladie ordinaire	Oui après 4 mois de services minimum
Congé de grave maladie	Oui après 3 ans de services minimum
Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Oui
Congé pour maladie à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou lorsque l'agent se trouve sans droit à rémunération	Non
Congé pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou pour accomplir un mandat parlementaire ou européen	Non
Congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Oui
Congé pour instruction militaire ou pour une activité dans l'une des réserves	Oui
Congé aux fins d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel	Oui
Congé pour service national	Non
Congés non octroyés	
Congé parental	
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 dans la limite de quinze jours par an	
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 représentation pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle	
Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger pour une adoption	

La formation et le suivi de l'agent

Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la **formation d'intégration** prévue pour la titularisation, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT.

Les agents font également l'objet d'un **suivi personnalisé** visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Le déroulement de leur 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 sera intégré au dossier individuel de l'agent.

Code général de la fonction publique – art. R352-14, R352-17 et R352-18 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 7)

Il semble également que les agents puissent bénéficier de la **formation de professionnalisation au 1^{er} emploi**.

Par analogie avec les dispositions prévues pour la titularisation après un apprentissage (partie III D)

📖 Pour plus d'informations, voir les études « Les fonctionnaires stagiaires », « La formation professionnelle des agents publics territoriaux » et « Le dossier individuel »

Le temps partiel

L'agent peut exercer ses fonctions à temps partiel, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un temps partiel de droit ou d'un temps partiel sur autorisation.

Code général de la fonction publique – art. R352-20 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 7-1)

📖 Pour plus d'informations, voir les études « Les fonctionnaires stagiaires » et « Temps partiel »

La discipline

Les dispositions régissant les agents contractuels en la matière trouvent ici à s'appliquer.

Code général de la fonction publique – art. R352-36 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 10)

Décret 88-145 du 15.02.1988 – art. 36 A à 37-4

📖 Pour plus d'informations, voir les études « La discipline » et « Licenciement des agents contractuels pour motif disciplinaire »

- **La fin de contrat**

L'interruption du contrat

1- La démission

Les agents recrutés en tant que travailleurs handicapés peuvent **démissionner** dans les mêmes conditions que les agents contractuels.

Code général de la fonction publique – art. R352-36 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 10)

Décret 88-145 du 15.02.1988 – art. 39

2- Le licenciement

A l'exception du **licenciement pour cause disciplinaire et pour inaptitude physique**, les règles de droit commun prévues en matière de licenciement pour les agents contractuels ne sont pas applicables.

Code général de la fonction publique – art. R352-36 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 10)

Code général de la fonction publique – art. R331-12 et R331-13 (ancien Décret 88-145 du 15.02.1988 – art. 39-4)

Décret 88-145 du 15.02.1988 – art. 13 et 39-2

A noter qu'un jugement isolé précise qu'il n'est pas possible de licencier l'agent pour inaptitude physique durant le contrat.

TA Paris 1107753 du 26.02.2013

La fin normale du contrat

La fin normale du contrat intervient à la date de fin initiale du contrat, ou, à défaut, à l'issue de la prolongation du contrat.

Code général de la fonction publique – art. R352-22 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 7-2 et 8)

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu du **dossier** de l'intéressé et après un **entretien** avec celui-ci.

Code général de la fonction publique – art. R352-24 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8)

L'autorité territoriale qui n'a pas procédé à l'évaluation des compétences d'un agent à l'issue du contrat l'a ainsi privé de la garantie que celle-ci constitue.

CAA Marseille 17MA00829 du 09.04.2019

CAA Lyon 17LY00198 du 07.03.2019

Plusieurs options se présentent :

1- La titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent contractuel.

Code général de la fonction publique – art. R352-26 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8 I)

📖 Un modèle d'arrêté de titularisation est disponible sur le site internet du CIG sous l'intitulé « Travailleur handicapé : titularisation ».

La reprise d'ancienneté

Lorsqu'ils sont **titularisés**, les agents bénéficient de la **reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs** 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.

*Code général de la fonction publique – art. R352-29 et R352-30 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 9-1)
CAA Nancy 02NC00810 du 09.02.2006*

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.

Code général de la fonction publique – art. R352-26 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8)

Les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans le calcul des services retenus au titre de l'avancement et de la retraite, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires.

*Code général de la fonction publique – art. R352-31 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 9-2)
Code général de la fonction publique – art. R327-71 (ancien Décret 92-1194 du 04.11.1992 – art. 7 et 8)*

📖 Pour plus d'informations, voir les études « Les fonctionnaires stagiaires » et « Règles de classement »

La publication de l'arrêté de titularisation comportant le motif de recrutement dans ses visas

Le juge a estimé que si la mise en ligne d'une telle information révèle indirectement que les personnes recrutées à ce titre souffrent d'un handicap, elle ne donne directement aucune information sur la nature ou la gravité de ce handicap et ne saurait, par suite, être regardée comme procédant au traitement d'une donnée relative à la santé des personnes considérées.

Néanmoins, le maintien permanent sur le site internet du ministère de ces données personnelles excède ce qui est nécessaire au regard des finalités du traitement en cause.

Il appartient ainsi à l'autorité compétente, saisie d'une demande en ce sens, **une fois expiré le délai de recours** contre un tel acte, de prendre des mesures de nature à limiter le traitement des données en cause à ce qui est nécessaire, en ne maintenant cette publication que sous la forme d'un **extrait, ne mentionnant pas le fondement juridique de l'arrêté de nomination**.

CE 431875 du 10.06.2021

2- Le renouvellement du contrat

📄 Un modèle de renouvellement de contrat est disponible sur le site internet du CIG sous l'intitulé « Travailleur handicapé : renouvellement de contrat ».

Dans le même cadre d'emplois

Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat **pour la même durée** que le contrat initial, après avis de la **CAP compétente** pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Code général de la fonction publique – art. R352-32 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8 II)

La durée du renouvellement du contrat ne peut **excéder** celle fixée initialement.

Code général de la fonction publique – art. L352-4

Dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur

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, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la CAP compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de **niveau hiérarchique inférieur**.

Code général de la fonction publique – art. R352-33 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8 II)

Issue du renouvellement

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

- Si l'agent **est déclaré apte** à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation.
- Si l'agent **n'est pas déclaré apte** à exercer les fonctions, il n'est pas titularisé, après avis de la CAP compétente pour le cadre d'emplois concerné. Son contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

Code général de la fonction publique – art. R352-35 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 9)

A noter que l'agent ne peut être licencié à l'issue de son contrat renouvelé que s'il apparaît **en définitive inapte à exercer ses fonctions, malgré les mesures prises pour favoriser son intégration professionnelle** à la suite de l'évaluation de ses compétences.

CE 305356 du 26.05.2010

CAA Lyon 17LY00198 du 07.03.2019

L'avis de la CAP émis **sans l'avis du supérieur hiérarchique** de l'intéressé sur sa manière de servir au cours de cette période et basé sur un rapport datant de la période précédant le renouvellement de l'agent est intervenu à l'issue d'une procédure irrégulière.

CAA Marseille 05MA00805 du 11.09.2007

La prolongation du contrat à l'issue de la période de renouvellement, limitée à deux mois supplémentaires et permettant la consultation de la CAP, ne confère pas à l'agent un droit à la titularisation. A ce titre, cette prolongation ne peut être regardée comme constituant une faute de nature à engager la responsabilité de l'autorité territoriale.

CAA Nantes 15NT02164 du 31.03.2017

L'autorité territoriale ayant procédé à l'évaluation des compétences de l'intéressé cinq mois avant la fin du renouvellement de son contrat, et non au moment de la fin du renouvellement de celui-ci, l'a ainsi privé d'une garantie.

CAA Marseille 17MA00829 du 09.04.2019

3- Le non renouvellement du contrat

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 **CAP** compétente pour le cadre d'emplois concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

Code général de la fonction publique – art. R352-34 (ancien Décret 96-1087 du 10.12.1996 – art. 8 III)

Dans cette appréciation, l'autorité compétente doit prendre en compte, outre les capacités professionnelles de l'agent, le **respect par celui-ci des obligations qui s'imposent aux agents publics**, telles que l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et l'obligation de faire cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve.

CE 488366 du 21.03.2025

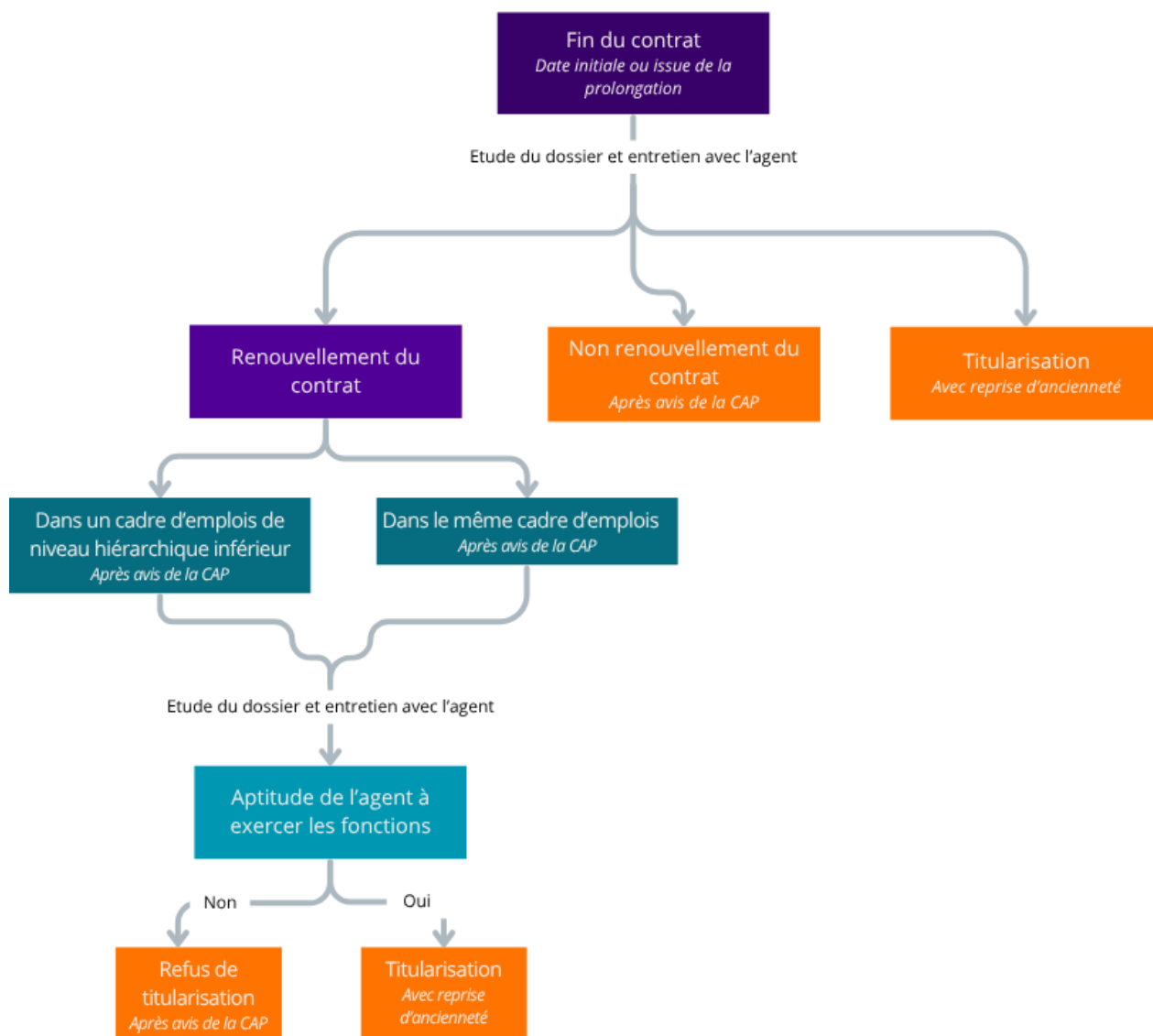
Si les dispositions précitées reconnaissent à une personne handicapée la possibilité d'être titularisée à l'issue d'un contrat d'un an renouvelable, elles ne lui confèrent en revanche aucun droit à être titularisée. La décision refusant, au terme de son contrat, de titulariser un agent handicapé, qui ne constitue pas une sanction, n'a pour effet, ni de refuser à l'intéressé un avantage qui constituerait, pour lui, un droit, ni, dès lors que le contrat a été exécuté dans la totalité de la durée prévue par la réglementation applicable, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. Par conséquent, la décision refusant de titulariser l'intéressé n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées.

[CAA Lyon 07LY00072 du 30.06.2009](#)

Toutefois, est illégal le refus de titulariser un agent pour insuffisance professionnelle **alors que l'employeur n'a pas mis en œuvre les moyens** lui permettant d'assurer dans des conditions satisfaisantes, compte tenu de son handicap, les missions qui lui étaient confiées.

[CAA Nantes 06NT01424 du 14.06.2007](#)

La titularisation à l'issue du contrat L352-4



D – La titularisation à l'issue de l'apprentissage

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 autorise, à titre expérimental et jusqu'au **6 août 2025**, les employeurs publics à **titulariser les personnes en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage**, sous réserve de leurs compétences professionnelles appréciées par une commission.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 1^{er}

Code du travail – art. L6227-1

Remarque



Le bilan des recrutements réalisés au titre de ce dispositif est présenté annuellement devant le **comité social territorial** et est intégré au **rapport social unique**.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 30

• Bénéficiaires et conditions de diplôme

Peuvent bénéficier d'une titularisation au terme de leur contrat d'apprentissage, les personnes suivantes :

- 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 ;
- Certains 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 " (art. L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Code du travail – art. L5212-13

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 1^{er}

Ne peuvent être titularisés dans un cadre d'emplois d'accueil que les apprentis titulaires d'un **niveau de diplôme au moins équivalent** à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier de ce cadre d'emplois pour l'accès par la voie du **concours externe**.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 11

• Procédure

Obligation d'information par l'autorité territoriale

L'autorité territoriale informe individuellement par tout moyen, et le cas échéant, par le maître d'apprentissage, les personnes en situation de handicap, au sens évoqué précédemment, de la possibilité qu'elles ont de **demander à être titularisées** à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 12

Demande de l'apprenti

Quatre mois au moins avant le terme de son contrat, l'apprenti candidat à la titularisation adresse sa demande à l'autorité territoriale. Ce délai peut être porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à un an.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 12

Dans les **trois mois** suivant la réception de la demande, l'autorité territoriale peut :

- Soit informer le candidat du rejet de sa demande ;
- Soit lui transmettre une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 13

Dossier de candidature

Le dossier de candidature comprend :

- Un CV d'une page au plus faisant notamment état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises ;
- Une copie des titres et diplômes détenus ;
- Un document présentant la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat (*voir modèle en annexe 1 du décret n°2020-530*) ;
- Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier que le candidat fait partie des bénéficiaires sus évoqués ;
- Le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 14

Examen de la candidature par une commission

Le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage, renseigné par le maître d'apprentissage (*voir modèle en annexe 2 du décret n°2020-530*) est transmis par l'autorité territoriale à une **commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat**.

La mise en œuvre de la procédure suivante peut être déléguée au centre de gestion par l'autorité territoriale.

Code général de la fonction publique – art. L452-2

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 17

1- Composition

L'autorité territoriale nomme les membres de cette commission, qui est composée de :

- **L'autorité territoriale ou son représentant**, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil ;
- Une **personne compétente en matière d'insertion professionnelle** et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Une **personne du service des ressources humaines**.

La **présidence** de la commission est assurée par l'autorité territoriale ou son représentant.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 15

2- Examen du dossier

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

- Des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder ;
- De sa motivation ;
- Du bilan de la période d'apprentissage ;
- De son parcours professionnel ;
- De ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 16

3- Entretien

L'entretien a lieu **au plus tard 15 jours** avant le terme du contrat d'apprentissage. Il se déroule en plusieurs étapes :

- Une présentation par le candidat, pendant une durée dix minutes au plus, de son parcours et de sa motivation à exercer l'emploi ou les emplois qui lui sont proposés ainsi que les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder ;
- Un échange avec la commission qui s'appuie sur le dossier du candidat.

Au cours de cet entretien, le candidat peut également être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel. La durée de l'entretien ne peut excéder **45 minutes**.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 16

4- Avis

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

La commission émet un avis sur **l'aptitude** du candidat à être titularisé.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 16

Titularisation

1- Décision

L'autorité territoriale peut procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé :

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

La titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 18

2- Affectation

L'autorité territoriale procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 18

3- Classement

Le fonctionnaire ainsi titularisé est classé au 1^{er} échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil.

Toutefois, les personnes justifiant, avant la conclusion du contrat, d'une activité professionnelle, bénéficient des dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil permettant la **prise en compte de ces services** pour le classement consécutif à la titularisation.

Les périodes de stage ou de formation effectuées en milieu professionnel pour la préparation du diplôme ne sont pas prises en compte pour le classement dans le cadre d'emplois.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 19

4- Formation d'intégration

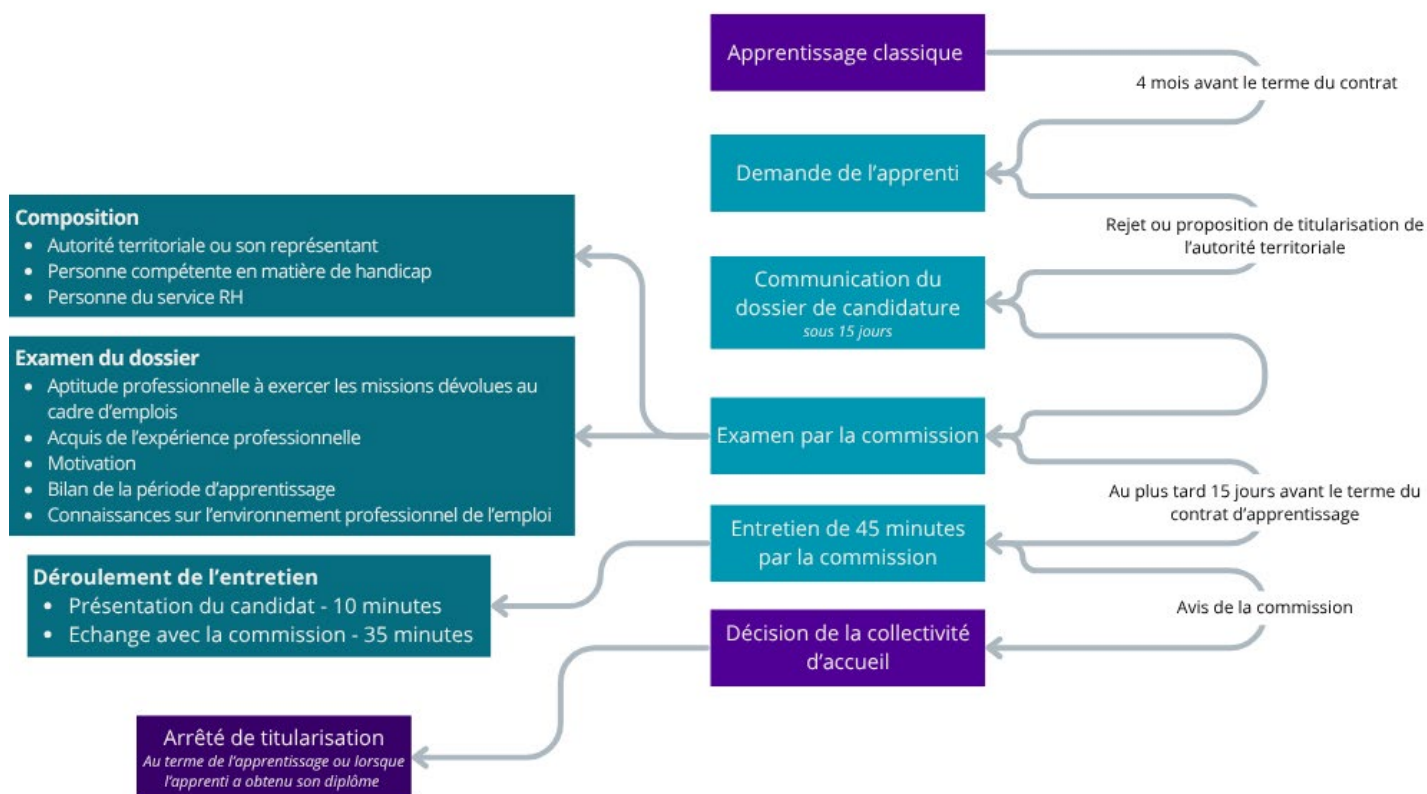
Les personnes titularisées bénéficient, lorsque celle-ci est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, d'une formation d'intégration **dans l'année suivant leur titularisation**, ainsi que d'un accompagnement adapté à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap.

Elles sont soumises aux formations de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.

Décret 2020-530 du 05.05.2020 – art. 20

📖 Pour plus d'informations, voir l'étude « La formation professionnelle des agents publics territoriaux »

La titularisation à l'issue de l'apprentissage



IV. Les mesures favorisant l'intégration et le déroulement de carrière

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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

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

Code général de la fonction publique – art. L131-8

Toutefois, les **charges** consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne doivent pas être **disproportionnées**, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre.

Code général de la fonction publique – art. L131-8

A – Les mesures favorisant l'accès et la conservation de l'emploi

- **L'adaptation du poste de travail et l'accompagnement**

L'agent public en situation de handicap bénéficie des adaptations du poste de travail.

Code général de la fonction publique – art. L352-6

Remarque



L'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, précise que les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées viennent « garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées [...]. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

L'adaptation des outils numériques

L'autorité territoriale se doit également de prendre des mesures incluant 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.

Code général de la fonction publique – art. L131-8

L'aménagement du temps de travail

1- L'exercice des fonctions à temps partiel

Le **temps partiel de droit** est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet, bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Code général de la fonction publique – art. L612-3

Décret 2004-777 du 29.07.2004 – art. 5

 Pour plus d'informations, voir l'étude « Le temps partiel »

 Un modèle d'arrêté est disponible sur le site internet du CIG sous l'intitulé « Temps partiel de droit fonctionnaire handicapé ».

2- L'aménagement du temps de travail à la demande de l'agent ou préconisé par les médecins

Un agent public confronté à l'altération de son état physique peut solliciter, notamment, un aménagement de son poste de travail, dont **l'adaptation des horaires et l'allègement de service** constituent l'une des modalités.

CAA Versailles 19VE04106 du 17.11.2021

L'adaptation des horaires

Constitue une adaptation des horaires une prise de poste avancée le matin afin de libérer l'agent au plus tôt l'après-midi, deux fois par semaine.

CAA de Lyon 21LY01223 du 31.05.2023

L'allègement de service

La question de l'allègement de service en tant qu'aménagement de poste est sujette à interprétation fait l'objet de positions jurisprudentielles et ministérielles divergentes.

A ainsi été jugé que l'administration pouvait refuser de faire droit à la demande d'un agent en situation de handicap sollicitant un allègement d'horaire, dès lors que l'intéressé ne démontre pas que cet allègement représenterait **la seule réponse appropriée** à ses difficultés professionnelles.

CAA Toulouse 21TL21205 du 28.11.2023

Par ailleurs, selon le ministre de la fonction publique, les médecins du travail « peuvent proposer [indépendamment du temps partiel thérapeutique] un aménagement du temps de travail afin de le faire coïncider avec les possibilités physiques du moment, même si cela implique que le temps de travail hebdomadaire soit inférieur à celui effectué dans la collectivité. Si la collectivité accepte cet aménagement, l'intéressé pourra continuer à être **rémunéré à temps plein** tout en effectuant un temps de travail mieux adapté à son état de santé ».

QE 25062 du 26.07.1999 (JO AN p.4586)

QE 49145 du 30.10.2000 (JO AN p.6249)

A contrario, selon le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, « l'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit »

Aucune base légale ne permet la mise en place **d'autorisations spéciales d'absence** dans le but de réaliser des soins en rapport avec le handicap.

TA Toulouse 2407309 du 23.12.2024

Les manquements aux obligations d'aménagement du poste de travail

1- Le retard dans la mise en place des mesures appropriées

Le **retard** apporté par un employeur à l'examen de la demande d'un agent handicapé en droit de bénéficier d'un aménagement de son poste de travail, d'un poste adapté ou d'un reclassement, constitue une faute de nature à engager la **responsabilité** de l'administration.

CAA Bordeaux 11BX02694 du 05.06.2012

De même, le retard dans la mise en œuvre des **mesures préconisées par le médecin du travail** engage la responsabilité de la commune. En l'espèce, les travaux en vue de viabiliser et de sécuriser les locaux rendus nécessaires par l'état de santé de l'intéressé, n'ont été réalisés que deux ans après son affectation.

CAA Nancy 13NC00931 du 20.02.2014

CAA Marseille 19MA02167 du 11.06.2020 (aménagements intervenus sept mois après la reprise de l'agent)

2- L'absence de mesures appropriées

Le juge a estimé qu'une commune ne peut procéder au licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel en situation de handicap sans **qu'aucune mesure** n'ait été prise pour permettre à l'intéressé de justifier de son aptitude professionnelle, alors que les manquements qui lui sont reprochés sont en rapport avec son état de santé.

CAA Nancy 18NC02723 du 29.09.2020

L'absence d'aménagements du poste de travail d'un fonctionnaire handicapé, indispensables à son état de santé, et conformément aux recommandations du médecin du travail, constitue un motif justifiant que **l'intéressé refuse de réintégrer son emploi**. Par suite, la radiation des cadres après une procédure d'abandon de poste est illégale.

CAA Bordeaux 16BX02469 du 31.12.2018

CAA Bordeaux 20BX03995 du 13.12.2022

3- L'insuffisance ou l'inadéquation des mesures

Quand bien même il n'y aurait pas eu intention de nuire de sa part, l'administration est à l'origine de l'existence d'un **harcèlement moral** à l'encontre d'un fonctionnaire handicapé dès lors que les changements de poste successifs qui lui ont été imposés dès son retour de congé de maladie ont présenté un caractère excessif et ont, nécessairement, eu pour effet d'aboutir à une dégradation de ses conditions de travail (affectation dans huit services différents en neuf ans).

CAA Douai 18DA01782 du 06.02.2020

La **révocation** d'un agent en situation de handicap mental, affectant tant sa compréhension que son expression, est hors de proportion avec les manquements qui lui sont reprochés, l'insuffisance des mesures d'assistance quotidienne prises par la commune à l'égard de l'intéressé ayant été un facteur de dégradation des relations de travail avec sa hiérarchie, ce qui a participé à la faute commise par cet agent.

CAA Versailles 19VE02177 du 08.07.2021

4- La preuve d'une charge disproportionnée

L'administration doit établir que les charges consécutives à **la mise en œuvre des préconisations médicales prescrites font peser sur elle une charge disproportionnée**, malgré les aides pouvant compenser, en tout ou partie les dépenses.

Tel n'est pas le cas lorsque l'état de santé de l'agent nécessite, après conclusions des examens médicaux dont il a fait l'objet, la mise à disposition d'un bureau individuel isolé, l'administration se bornant à faire valoir que ces préconisations médicales ne pouvaient être suivies en l'absence de place disponible.

CAA Bordeaux 17BX02489 du 29.10.2019

En revanche, les moyens exceptionnels exigés par le handicap d'un agent, dont la pathologie autistique réclame en outre un encadrement renforcé, pérenne et stable, peuvent justifier sa mise à la retraite d'office pour invalidité en raison de son inaptitude à l'exercice de toutes fonctions, alors même que la CDAPH a maintenu la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé en l'orientant vers le milieu ordinaire de travail.

CAA Toulouse 21TL23374 du 12.12.2023

• La portabilité des équipements

L'autorité territoriale doit prendre les mesures appropriées permettant aux agents publics 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, dans la même administration ou dans une nouvelle administration.

Code général de la fonction publique – art. L131-10 et R131-2

La portabilité 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.

Code général de la fonction publique – art. R131-3

Une **convention** entre l'administration d'accueil et l'administration d'origine doit être conclue enfin d'en définir les modalités :

- Cession, transport et installation des équipements ;
- Prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents.

Code général de la fonction publique – art. R131-4

• 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 desdits médecins.

Décret 2016-151 du 11.02.2016 – art. 4

Lorsque la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit mettre en œuvre, sur le **lieu de télétravail** de l'agent, les **aménagements de poste** nécessaires.

Le **FIPHFP** prend en charge le financement du surcoût lié au handicap pour l'aménagement du poste de télétravail.

QE 16554 du 06.08.2019 (JO AN p. 7340)

B – Les mesures favorisant la formation professionnelle

En vue de favoriser son évolution professionnelle, l'agent public en situation de handicap :

- Dispose d'un **accès prioritaire à des actions de formation** et à l'accompagnement personnalisé prévus aux articles L. 421-3, L. 421-5 et L. 422-2 ;
- Bénéficie, lorsque lui est accordé un **congé de formation professionnelle**, d'une **majoration** de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée ;
- Peut bénéficier, lorsqu'il sollicite un **congé pour validation des acquis de l'expérience** ou un **congé pour bilan de compétences**, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés ;
- Peut bénéficier, en cas de **nécessité d'exercer un nouveau métier**, constatée d'un commun accord avec la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un **congé de transition professionnelle** d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics ou dans le secteur privé.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

 *Pour plus d'informations, voir l'étude « La formation professionnelle des agents publics territoriaux »*

C – Les mesures favorisant le parcours professionnel et l'accès à des fonctions de niveau supérieur

La loi du 6 août 2019 a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2020 et **jusqu'au 31 décembre 2026**, des 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.

Loi 2019-828 du 06.08.2019 – art. 93

Décret 2020-569 du 13.05.2020

• Bénéficiaires et conditions de dépôt des candidatures

Bénéficiaire de ce dispositif les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir :

- 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 ;
- Certains 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 » (art. L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Code du travail – art. L. 5212-13

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 1^{er}

Les candidats doivent **justifier de la durée de services publics**, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

Par exception, doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne de ces cadres d'emplois, les fonctionnaires souhaitant accéder aux cadres d'emplois suivants :

- Ingénieur en chef territorial ;
- Administrateur territorial ;
- Conservateur du patrimoine ;
- Conservateur de bibliothèque.

Décret 2020-569 du 13.05.20 – art. 17

• Emplois offerts au détachement

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

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 16

Ces emplois font l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de l'autorité territoriale de détachement ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis précise notamment :

- Le nombre et la description des emplois à pourvoir ;
- La date prévue de détachement ;
- La composition du dossier de candidature ;
- La date limite de dépôt des candidatures.

Décret 2020-569 du 13 mai 2020 – art. 18

- **Procédure**

Dossier de candidature

Le dossier de candidature comprend :

- Un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ;
- Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 19

Sélection par la commission

L'autorité territoriale de détachement vérifie la **recevabilité** des dossiers de candidature et transmet les dossiers recevables à une **commission** chargée d'évaluer 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.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 20

La commission, au vu du **dossier** de candidature :

- Évalue 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 ;
- Tient compte des acquis de l'expérience professionnelle du candidat ;
- Tient compte de sa motivation.

Après l'examen des dossiers des candidats, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un **entretien**.

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 dix minutes au plus du candidat sur 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.

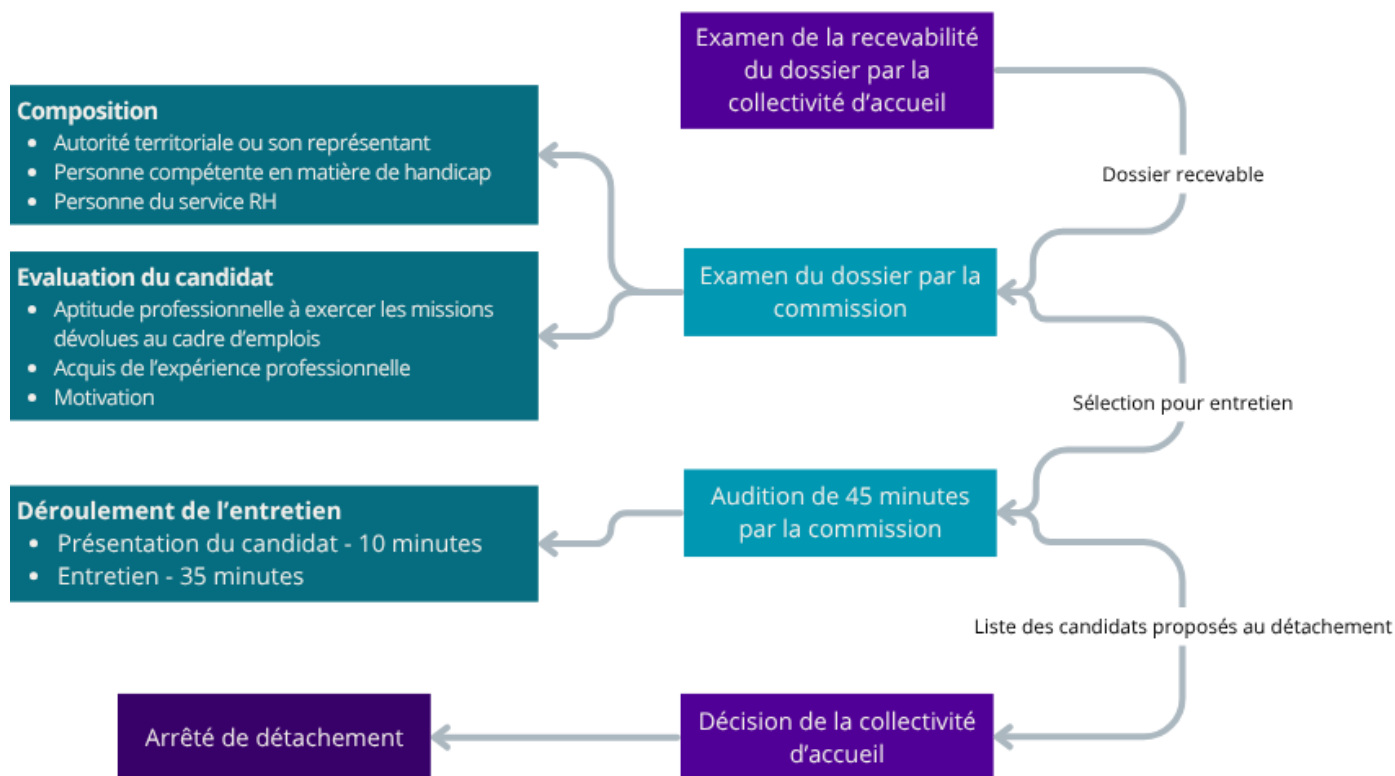
Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale sont détachés auprès d'elle.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 21

A noter que l'autorité territoriale peut **déléguer** au centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 22

Voie d'accès dérogatoire par détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur



• Déroulement du détachement

Durée du détachement

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, le détachement est prononcé pour la durée de ce stage ou de cette formation.

A défaut, le détachement est prononcé pour une **durée d'un an**.

La durée du détachement du fonctionnaire qui bénéficie d'un temps partiel sur autorisation ou d'un temps partiel de droit est augmentée à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 23

Classement à la nomination

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

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 24

Accomplissement de la formation initiale

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 qui, 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.

Les fonctionnaires souhaitant accéder aux cadres d'emplois ci-dessous suivent la formation de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers :

- Ingénieur en chef territorial
- Administrateur territorial
- Conservateur du patrimoine
- Conservateur de bibliothèques

Cette formation peut également être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 25

Rapport d'appréciation

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation faisant **état des compétences acquises** et de leur mise en œuvre, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 26

• Fin du détachement

Appréciation de l'aptitude professionnelle

A l'issue de la période de détachement, la **commission** précédemment évoquée procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

La commission auditionne le 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. Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix 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.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 27

Issue du détachement

1- Intégration

Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le cadre d'emplois de détachement, l'autorité territoriale procède à cette intégration.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 28

2- Renouvellement

S'il est proposé un renouvellement du détachement, **l'autorité territoriale de détachement** 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.

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 par la **commission**.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 29

3- Réintégration

La réintégration dans le cadre d'emplois d'origine peut être prononcée par l'autorité territoriale :

- S'il est proposé un renouvellement du détachement.
Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 29
- Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire 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 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.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 30

• Bilan du dispositif expérimental

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre de ce dispositif expérimental est présenté devant le **comité social territorial** et intégré au **rapport social unique**.

Décret 2020-569 du 13.05.2020 – art. 45

D – Les autres mesures

Les mesures favorisant la mobilité

Les travailleurs handicapés bénéficient, en cas de **mutation**, d'une **priorité d'examen** de leurs demandes.

Code général de la fonction publique – art. L512-26

Toutefois, ils ne disposent pas d'un droit à être muté ou affecté sur le poste de leur choix dès lors qu'il appartient à l'administration de tenir compte des besoins et du bon fonctionnement du service.

CE 482618 du 25.02.2025

Par ailleurs, une mutation ou un changement d'affectation prononcé dans l'intérêt du service revêt le caractère d'une **mesure disciplinaire déguisée** lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné, et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

CAA Paris 20PA02626 du 08.07.2021

En cas d'insuffisance des possibilités de mutation, les fonctionnaires territoriaux qui se trouvent en situation de handicap peuvent, compte tenu de leur situation particulière et dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, **bénéficier en priorité du détachement ou de l'intégration directe** et, le cas échéant, **de la mise à disposition**.

Code général de la fonction publique – art. L512-28

L'entretien professionnel

Aucun texte n'impose que le handicap d'un agent soit expressément mentionné dans le compte-rendu de son entretien professionnel.

CAA Versailles 16VE00664 du 29.03.2018

Toutefois, il peut être fait mention de l'état de santé de l'agent s'il ressort de l'évaluation que l'autorité hiérarchique n'a pas entendu discriminer l'intéressé en raison de son handicap, mais a souhaité évaluer le rôle et la place que tient son handicap dans les difficultés rencontrées en cours d'année, et qui persistent depuis plusieurs années, comme en attestent ses précédentes évaluations.

CAA Versailles 18VE02919 du 28.01.2021

E – Dispositions particulières concernant la retraite

Les agents en situation de handicap bénéficient de certaines dérogations concernant la retraite.

• Le départ anticipé à la retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un **départ en retraite anticipé** lorsqu'ils sont atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50 %.

Code des pensions civiles et militaires de retraite – art. L24

Décret 2003-1306 du 26.12.2003 – art. 25 II

L'âge d'ouverture de droit au départ à la retraite est ainsi abaissé dans les conditions suivantes :

Durée d'assurance requise pour une pension à taux plein* diminuée de :	Age d'ouverture du droit au départ à la retraite
60 semestres	55 ans
70 semestres	56 ans
80 semestres	57 ans
90 semestres	58 ans
100 semestres	59 ans

* La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein est fixée par l'article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale.

Remarque



A noter que l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé communément à **64 ans** pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968.

Code de la sécurité sociale – art. L. 161-17-2

Pour faire valoir ce droit, l'agent devra produire les **pièces justifiant de la décision relative à son taux d'incapacité permanente**, listées par l'arrêté du 24 juillet 2015 :

- Décisions d'accord ou de refus attestant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% ;
- Pièces couvrant l'ensemble de la période d'assurance requise.

Enfin, lorsque l'assuré ne dispose pas de la totalité des pièces justificatives nécessaires, il s'adresse au secrétariat de la CDAPH, qui, au vu des pièces disponibles de son dossier, lui fournit des duplicatas de décisions ou, le cas échéant, une attestation signée par le président de cet organisme précisant la ou les périodes durant lesquelles un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % lui a été attribué ou reconnu.

Arrêté du 24 juillet 2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale

Pour l'appréciation des conditions précitées, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est prise en compte au titre des **périodes antérieures au 31 décembre 2015**. Cette reconnaissance est subordonnée à une **décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**, la preuve ne pouvant être apportée par d'autres moyens.

Décret 2003-1306 du 26.12.2003 – art. 25 III
CE 424712 du 24.04.2019

L'administration n'a pas l'obligation d'informer un agent de la nécessité de renouveler sa demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé afin qu'il préserve son droit à bénéficier d'un régime dérogatoire de départ à la retraite.

CAA Toulouse 21TL03337 du 06.06.2023

Les périodes d'années d'études ayant fait l'objet d'une prise en compte par le versement d'une cotisation ne sont pas comptabilisées au sein de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à la charge du fonctionnaire.

Décret 2003-1306 du 26.12.2003 – art. 25 II et par renvoi art. 12

• La majoration de la pension de retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap qui sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50%, et qui remplissent les conditions pour une retraite anticipée, ont droit à une **majoration de pension**.

Code des pensions civiles et militaires de retraite – art. L24
Décret 2003-1306 du 26.12.2003 – art. 24 bis et 25

Les intéressés ne perdent pas le bénéfice de cette majoration s'ils ne font pas valoir leur droit au départ anticipé à la retraite.

CE 387624 du 16.12.2015

En outre, sauf disposition législative contraire, il est procédé au calcul de la pension d'un fonctionnaire en fonction des circonstances de fait et de droit en vigueur à la date à laquelle cette pension lui est concédée.

Ainsi, les ayants cause de fonctionnaires handicapés ne peuvent obtenir la réversion de la pension obtenue par le fonctionnaire hors prise en compte de la majoration de pension.

CE 416299 du 12.12.2018

Le taux de majoration (arrondi au centième le plus proche) se calcule de la manière suivante :

1	X	Durée des services accomplis durant laquelle l'agent était atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50%
3		Durée de services et bonifications admise en liquidation

A noter que la pension ainsi majorée ne peut excéder la pension qui aurait été obtenue par application du pourcentage maximum, à savoir **75% du traitement de référence**.

Décret 2003-1306 du 26.12.2003 – art. 24 bis II et III

• Le minimum garanti

Le fonctionnaire atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80% et justifiant d'une certaine durée d'assurance a droit à un **montant minimum garanti** de pension s'il bénéficie d'une retraite anticipée.

Décret 2003-1306 du 26.12.2003 – art. 22 I

- **L'exemption de décote**

En principe, la décote ou minoration du montant de la pension s'applique lorsque la durée d'assurance du fonctionnaire est inférieure à la durée exigée pour obtenir la pension à taux maximum et que l'intéressé n'a pas atteint l'âge d'annulation de la décote.

Toutefois, la minoration n'est pas applicable aux fonctionnaires handicapés en incapacité permanente d'au moins 50%, quelle que soit leur durée d'assurance.

Décret 2003-1306 du 26.12.2003 – art. 20 III

 *Pour plus d'informations sur la retraite des agents en situation de handicap, consulter le site de la CNRACL.*

- **Exemption de l'obligation de remboursement**

En cas d'admission à la retraite, les personnes en situation de handicap bénéficient d'une exemption de l'obligation de remboursement des frais de formation obligatoire préalable à la titularisation dans le cadre de leur souscription à un **engagement de servir** si celle-ci intervient avant que l'engagement soit honoré.

Code général de la fonction publique – art. L421-7

BENEFICIAIRES	DISPOSITIFS DEROGATOIRES EXISTANTS							
	Obligation d'emploi	Dérogations aux règles normales de concours	Recrutement sur contrat L352-4	Aménagement du poste du travail	Portabilité des équipements	Titularisation à l'issue de l'apprentissage	Formation renforcée	Détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	X		X	X	X	X	X	X
Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente	X		X	X	X	X	X	X
Titulaires d'une pension d'invalidité	X		X	X	X	X	X	X
Bénéficiaires d'emplois réservés relevant de l'article L. 241-2 du CPMIVG	X		X	X	X	X	X	X
Bénéficiaires d'emplois réservés relevant des articles L. 241-3 et L. 241-4 du CPMIVG	X							
SPP titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	X		X	X	X	X	X	X
Titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »	X		X	X	X	X	X	X
Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés	X		X	X	X	X	X	X
Agents reclassés ou en PPR	X							
Agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	X							
Titulaires d'un emploi réservé	X							
Toute personne justifiant d'un certificat médical établi par le médecin agréé		X						