



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapports et études statutaires

Service juridique

AGENTS HANDICAPES

Recrutement et déroulement du contrat

Date de publication : 2014

Date de mise à jour : 2020

Sommaire

- o Références
- o Introduction
- o 1. L'accès à la Fonction publique territoriale des personnes handicapées
- o 2. La situation de l'agent pendant l'exécution du contrat de travailleur handicapé
- o 3. Les différentes issues possibles du contrat de travailleur handicapé
- o 4. Expérimentation portant sur la titularisation à la suite d'un contrat d'apprentissage

Références

- Article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- Décret 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.
- Décret 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- **Décret 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.**
- **Décret 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.**
- **Décret 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.**

Introduction

Le décret 2006-148 du 13 février 2006 est venu modifier le décret 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce mode de recrutement n'est pas possible pour les personnes disposant déjà du statut de fonctionnaire.

Le texte fixe :

- Les bénéficiaires du recrutement par contrat, et ne réserve plus ce mode d'accès aux seules personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH ;
- les conditions de recrutement ;
- les conditions d'exercice des fonctions et le déroulement du stage ;
- la nomination et le terme du contrat.

Cette circulaire a pour objet de présenter ces dispositions. En ce qui concerne l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales, nous vous renvoyons vers la rubrique emploi de notre site qui contient de nombreuses informations à ce sujet, **notamment dans les pages relatives à la mission handicap.**

1. L'accès à la Fonction publique territoriale des personnes handicapées

Certains travailleurs handicapés peuvent être recrutés, en qualité d'agents contractuels, dans un emploi de catégorie A, B ou C ; ils sont soumis, durant leur contrat, à des dispositions spécifiques, et ont vocation à être titularisés dans le cadre d'emplois correspondant (article 38, loi 84-53 du 26 janvier 1984). L'administration peut également se fonder, pour se prononcer sur une candidature, sur des appréciations antérieures portées sur les aptitudes professionnelles dans des fonctions identiques (*Cour administrative d'appel de Nantes, 21 octobre 2011, 09NT03064*). Sous réserve des dispositions tenant compte du handicap, l'agent doit remplir les conditions générales exigées des agents contractuels. Des spécificités sont prévues concernant l'aptitude physique et le niveau des candidats.

1.1 – Les conditions générales de recrutement

Les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées ci-dessous peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel sous réserve qu'elles remplissent les conditions générales de recrutement (la nationalité - la jouissance des droits civiques - la compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire - la position régulière au regard du Code du service national - l'aptitude physique) prévues au 5° de l'article 5 de la loi 83-634. Article 1er du décret 96-1087 du 10 décembre 1996. **Les candidats doivent donc :**

- Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap (article 5 5° loi 83-634 du 13 juillet 1983) ; **Cette appréciation relève en principe désormais des statuts particuliers. Un agent ne peut accéder à certaines fonctions s'il ne remplit, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour leur exercice relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées. Il n'est pas sûr que tous les statuts particuliers soient mis à jour en même temps, aussi il convient de lire le paragraphe ci-dessous pour application.**
- produire à l'autorité territoriale un certificat médical attestant que les maladies ou infirmités constatées, qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Le certificat doit être délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap, inscrit sur la liste établie dans chaque département par le préfet. Peuvent également être amenés à intervenir dans la procédure de vérification de l'aptitude : un médecin spécialiste agréé, pour examen complémentaire ou contre-visite, ainsi que le comité médical départemental, notamment en cas de contestation (articles 10 à 13, décret 87-602 du 30 juillet 1987).

1.2 – L'accès par concours et le déroulement des épreuves

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques. Article 35 de la loi 84-53. L'objectif est d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires. Des temps de repos suffisants doivent également être accordés entre deux épreuves successives, de manière à permettre aux candidats de composer dans des conditions compatibles avec leur situation de handicap.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, modifiant l'article 35, a élargi les conditions et modalités de mise en œuvre de ces dérogations :

- Celles-ci peuvent bénéficier à toute personne en situation de handicap et non uniquement aux titulaires de la RQTH ;
- elles concernent également les procédures de recrutement, outre les concours et examens ;
- elles visent toutes formes de handicap en prévoyant l'adaptation des épreuves à "la situation" des candidats et non plus uniquement à leurs "moyens physiques" ;
- le délai de demande des aménagements est allongé puisque ceux-ci peuvent être précisés par les candidats "préalablement au déroulement des épreuves" alors qu'ils devaient antérieurement être demandés lors de l'inscription.

Le décret 2020-523 du 4 mai 2020 fixe les conditions d'application de ces dérogations. À titre transitoire, les concours, procédures de recrutement et examens dont l'ouverture a été prononcée avant le 7 mai 2020 se poursuivent jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues par l'arrêté ou la décision d'ouverture ou par l'avis de création ou de vacance (article 6 du décret 2020-523).

1.3 – Les conditions de diplôme préalables au recrutement

Les candidats peuvent postuler sur des emplois de la catégorie A, B ou C. Ils devront justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils souhaitent accéder. A défaut, l'autorité territoriale devra respecter la procédure qui diffère suivant la catégorie de l'emploi postulé. Cependant, par dérogation, les candidats qui ne remplissent pas cette condition peuvent bénéficier d'une équivalence de diplôme. Les deux commissions instituées par le décret 2007-196 du 13 février 2007 sont compétentes pour l'accès à tous les cadres d'emplois. Elles comprennent alors un représentant d'une association de personnes handicapées.

Les conditions de diplôme préalables au recrutement

Emplois de la catégorie A ou B	Emplois de la catégorie C
<p>Les candidats doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.</p>	<p>Les candidats doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.</p>
<p>Si les candidats possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, ils peuvent déposer leur candidature auprès d'une commission chargée de vérifier les équivalences de leurs diplômes avec ceux exigés des candidats se présentant au concours externe. Cette commission est placée auprès du délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale.</p>	<p>Si les candidats ne justifient pas des diplômes ou du niveau d'études exigés, l'autorité territoriale appréciera, sur dossier, le niveau de connaissance et de compétence requis des candidats après avis de la commission.</p>

Articles 2-3-4 et 4-1 du décret 96-1087 du 10/12/1996.

1.4 – Les bénéficiaires du dispositif de recrutement par contrat

Motif du bénéfice	Référence
Travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	Article L. 5212-13 1°) du Code du travail Article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles
Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire	Article L. 5212-13 2°) du Code du travail
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	Article L. 5212-13 3°) du Code du travail
Anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité	Article L. 5212-13 4°) du Code du travail L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
Titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire	Article L. 5212-13 9°) du Code du travail
Titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles	Article L. 5212-13 10°) du Code du travail
Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés	Article L. 5212-13 11°) du Code du travail

2. La situation de l'agent pendant l'exécution du contrat de travailleur handicapé

Les personnes remplissant les conditions requises prévues ci-dessus peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois des catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Le contrat est renouvelable une fois pour la durée maximale du contrat initial. Il est à signaler que ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire (article 38 de la loi 84-53).

Le contrat doit préciser expressément qu'il est établi en application du 7ème alinéa de l'article 38 de la loi 84-53 précitée (article 5 du décret 96-1087).

Les agents sont soumis, durant leur contrat, à la plupart des dispositions applicables aux agents contractuels (fixées par le décret 88-145 du 15 février 1988). L'article 10 du décret 96-1087 du énumère les articles qui leur sont applicables : rémunération, durée du contrat, prolongation du contrat, démission, licenciement etc...

Par dérogation aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels, le contrat ne peut pas prévoir de période d'essai. En effet, l'article 4 du décret 88-145 du 15 février 1988 n'est pas applicable aux agents recrutés en tant que travailleurs handicapés (article 10 du décret 96-1087).

2.1 - La rémunération

La rémunération de ces agents contractuels est calquée sur celle des fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel ces derniers ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires issus du concours externe (article 6 du décret 96-1087 du 10/12/1996). Il sera tenu compte des services privés ou des services publics pour déterminer la rémunération dès la nomination en qualité de contractuel.

Les agents handicapés ont droit au traitement, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement. De plus ils peuvent percevoir les primes et les indemnités. L'attribution de la NBI au regard des fonctions exercées est possible, les agents ainsi recrutés bénéficiant de tous les droits reconnus aux stagiaires (Cour administrative d'appel de Nancy, 17 novembre 2005, 01NC01299 et 00NC00952).

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 applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A, B et C. Néanmoins, contrairement aux stagiaires, ils ne sont pas classés lors du recrutement, mais de leur titularisation (voir 3.1).

2.2 - La formation et l'appréciation de l'agent

Les agents bénéficient, au cours de leur contrat, de la formation prévue pour la titularisation par la loi 84-594 (formation d'intégration pour toutes les catégories), sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT du fait de leur handicap. Article 7 du décret 96-1087. Un suivi personnalisé doit être mis en place afin de faciliter leur insertion professionnelle (article 7 du décret 96-1087).

Durant le déroulement du contrat, l'autorité territoriale et le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation, si l'agent a suivi une formation, doivent établir un rapport d'appréciation.

Ce rapport d'appréciation doit être versé au dossier individuel de l'agent. Comme la situation de l'agent au terme de son contrat est notamment déterminée sur la base de ce rapport d'appréciation, des conditions de validité ont été posées par le juge administratif (Cour administrative d'appel de Nancy, 00NC00500, 18/11/2004 Commune de Luxeuil-les-Bains) notamment le fait de pouvoir être en mesure de fournir des indications suffisantes pour qualifier l'insuffisance professionnelle de l'agent. Le rapport doit en outre être transmis à la CAP pour qu'elle rende un avis sur le renouvellement du contrat ou le refus de titularisation.

En cas de renouvellement du contrat, un nouveau rapport d'appréciation doit être établi pour cette période. En effet, l'appréciation professionnelle de l'agent dont le contrat est renouvelé doit se faire sur la base de ce nouveau rapport.

Si la CAP ne se prononce pas sur la base d'un rapport faisant état de l'appréciation professionnelle de l'agent durant le renouvellement de son contrat, il est possible que la décision de l'autorité territoriale prononçant le refus de titularisation, soit annulée (Cour administrative d'appel de Marseille, 05MA00805, 11.09.2007).

2.3 - Conditions d'emploi et aménagements horaires

Il est à noter que pour les handicapés, la loi 84-53 prévoit à son article 35 que « les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des collectivités et établissements ne sont pas opposables aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail ».

Les agents contractuels en activité bénéficient des dispositions relatives à l'exercice du travail à temps partiel prévues par le décret 2004-777 du 29/07/2004 (articles 1 à 9).

Pendant la durée de leur contrat, ces agents contractuels peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, suivant les règles applicables aux fonctionnaires stagiaires. Ils peuvent donc bénéficier, selon les conditions applicables aux fonctionnaires stagiaires, d'un temps partiel de droit ou d'un temps partiel sur autorisation.

La loi a institué un temps partiel de droit pour les personnes relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, sont donc concernés les agents recrutés sur la base de l'article 38 alinéa 7.

Avant l'octroi du temps partiel de droit, l'avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive est requis. L'avis est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de sa saisine. Loi 84-53 - article 60 bis, alinéa 5. Toutefois, sont exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation, les agents soumis à une période de formation

avant la titularisation. Lorsqu'un agent est autorisé à exercer son activité à temps partiel, la durée du contrat est prolongée à due concurrence afin qu'elle corresponde à la durée effective du contrat d'un agent à temps complet. Article 7-1 du décret 96-1087 du 10/12/1996.

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

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

- Son conjoint ;
- son concubin ;
- la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité ;
- un enfant à charge ;
- un ascendant ;
- une personne accueillie à son domicile ;
- et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

2.4 – Les congés

Les agents contractuels, comme les stagiaires, bénéficient de tous les congés rémunérés (congés annuels – congés de maladie, grave maladie, congés pour maternité, pour adoption, pour paternité ...). Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage prévues aux articles 7 et 9 du décret 92-1194 du 4 novembre 1992. Article 7-2 du décret 96-1087 du 10/12/1996.

Attention : les agents handicapés ne bénéficient pas de tous les congés prévus par le décret 88-145 durant leur contrat. Ils sont exclus d'une partie d'entre eux par l'article 10 du décret 96-1087 :

- congé parental ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour formation professionnelle ;
- congé pour formation syndicale ;
- congé pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant, pour suivre le conjoint ou partenaire de PACS qui change de résidence pour raisons professionnelles ;
- congé accordé à l'occasion de certains événements familiaux ;
- congé pour convenances personnelles ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé pour la formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse ;
- congé de représentation ;
- congé pour se rendre dans les départements et collectivités d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue d'une adoption.

3. Les différentes issues possibles au contrat

Trois situations peuvent se présenter.

3.1 – La titularisation de l'agent à l'issue du contrat initial

Si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale. Lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier. La décision intervient si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, et celui-ci est affecté dans l'emploi pour lequel il avait été recruté en qualité d'agent contractuel (articles 8 et 9 du décret 96-1087).

N.B. : il n'est plus nécessaire de solliciter l'avis de la CAP. ni de saisir la commission placée auprès du CNFPT préalablement à la titularisation de l'agent.

Ses autres services antérieurs sont repris dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. En cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté ne s'opère que sur la durée initiale du contrat avant son renouvellement.

L'article 6 du décret de 2006 précise que : « Pendant toute la période du contrat..., les agents bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant 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 ». Cet article ne parle donc que de rémunération et non de classement. Il convient de prendre en compte dès la nomination les services publics ou privés effectués selon les dispositions des décrets relatifs au classement.

Sur l'arrêté, seule la rémunération est précisée. Cette remarque vaut pour les catégories A ou B conformément aux règles de classement qui leurs sont applicables.

Le classement à un échelon donné et la détermination d'une ancienneté ne sont effectués qu'à la titularisation de l'agent contractuel. Compte tenu de l'ancienneté calculée à la nomination, un changement de rémunération est cependant possible pendant le stage qui correspondrait au changement d'échelon due à l'ancienneté acquise pour un fonctionnaire stagiaire. Au moment de la titularisation, les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du décret 92-1194 du 4 novembre 1992.

3.2 – Le renouvellement du contrat initial de l’agent

Renouvellement du contrat initial de l’agent	
1) L’agent, sans s’être révélé inapte à exercer ses fonctions, n’a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes	1) L’appréciation de l’aptitude de l’agent ne permet pas d’envisager qu’il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d’emplois dans lequel il a vocation à être titularisé
2) L’autorité territoriale consulte la commission administrative paritaire compétente pour avis et prend sa décision (qui n’est pas liée)	2) L’autorité territoriale consulte la commission administrative paritaire compétente pour avis et prend sa décision (qui n’est pas liée)
3) L’autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial.	3) L’autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat en vue d’une titularisation éventuelle dans un cadre d’emplois de niveau hiérarchique inférieur si l’appréciation de l’aptitude de l’agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes pour envisager une titularisation dans le cadre d’emplois initialement prévu.

A l’issue de la période de renouvellement, le refus de titularisation peut être prononcé uniquement si l’agent apparaît en définitive inapte à exercer ses fonctions malgré les mesures prises, après évaluation des compétences, pour favoriser son intégration.

Si de telles mesures n’ont pas été prises, le refus de titularisation est illégal (Conseil d’État, 26 mai 2010, 305356). L’autorité territoriale appréciera l’aptitude professionnelle de l’agent, au vu de son dossier et après un entretien avec celui-ci.

Elle pourra alors décider de :

- La titularisation de l’agent : si l’agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé par l’autorité territoriale. Nous vous renvoyons alors au 3.1 ci-dessus ;
- la non titularisation de l’agent : si à l’issue du renouvellement du contrat, l’agent n’est pas déclaré apte à exercer ses fonctions, il n’est pas titularisé, après avis de la CAP.

Le contrat de l’agent peut être renouvelé une seule fois. Dans cette hypothèse, le renouvellement fait l’objet d’un avenant au contrat initial. La durée de renouvellement du contrat n’est pas prise en compte pour le calcul de l’ancienneté.

3.3 – Le non-renouvellement de contrat de l’agent

Le non-renouvellement du contrat est à analyser comme un refus de titularisation.

Si l’appréciation de l’aptitude de l’agent ne permet pas d’envisager qu’il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat 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 en application de l’article L. 5424-1 du Code du travail s’il remplit les conditions exigées par cet article. Article 8-III. du décret 96-1087.

Il est à noter que le refus de titularisation à l’issue du contrat initial ou du renouvellement obéit à une procédure identique et que dans les deux cas, les allocations d’assurance chômage peuvent être versées.

4. Expérimentation de la titularisation à la suite d’un contrat d’apprentissage

L’article 91 de la loi de transformation de la fonction publique ouvre cette possibilité à titre expérimental. Celle-ci est mise en œuvre à compter du 7 août 2019 pour favoriser l’égalité professionnelle des travailleurs en situation de handicap (visés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° art. L. 5212-13 code du travail). Article L. 6227-1, Code du travail. Cette titularisation peut s’effectuer dans le corps ou cadre d’emplois correspondant à l’emploi qu’ils occupaient.

Elle est conditionnée par la vérification de l’aptitude professionnelle de l’agent. Par ailleurs, une commission de titularisation doit se prononcer au vu du parcours professionnel de l’agent et après un entretien avec celui-ci.

L’expérimentation est prolongée d’un an par la loi 2020-734. Elle est donc menée pour une durée de six ans, à compter du 7 août 2019 et jusqu’au 6 août 2025.

Le décret 2020-530 fixe les conditions d’application de cette expérimentation. Il concerne les personnes dont le contrat d’apprentissage prend fin à partir du 1er juin 2020 (art. 1er et 32 du décret 2020-530).

4.1- Bénéficiaires

Il s’agit des bénéficiaires de l’obligation d’emploi mentionnés à l’article L. 5212-13 du code du travail (article 1er du décret 2020-530) :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (art. L. 146-9 code de l’action sociale et des familles) ;
- les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d’une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 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 ;

- les bénéficiaires d'emplois réservés mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 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.

4.2 - Détermination du cadre d'emplois d'accueil

Celle-ci s'effectue en fonction (article 11 du décret 2020-530) du diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ainsi que du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours externe.

4.3 - Procédure de titularisation

Lors de leur entrée en apprentissage, les personnes sont individuellement informées par l'autorité territoriale, par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'elles ont de demander à être titularisées à l'issue de leur contrat d'apprentissage (article 12 du décret 2020-530).

Trois mois au moins avant le terme de leur contrat d'apprentissage, les personnes qui se portent candidates à la titularisation adressent leur demande à l'autorité territoriale.

Enfin, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale peut (article 13 du même décret) :

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

Pour les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 : le dossier de candidature peut être adressé à l'autorité de recrutement au plus tard le 30 septembre 2020 (article 32 1° du décret).

4.4- Contenu du dossier de candidature et examen de celui-ci

Le dossier est composé notamment (article 14 du décret) : d'un curriculum vitae, d'une copie des diplômes et titres détenus, d'un document présentant la motivation et l'expérience professionnelle du candidat (le modèle figure en annexe 1 du décret du 5 mai 2020), une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

Le dossier de candidature, ainsi que le bilan de la période d'apprentissage renseigné par le maître d'apprentissage (modèle fixé à l'annexe 2 du décret du 5 mai 2020), sont transmis par l'autorité

territoriale à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat (article 15 et annexe 2 du décret 2020-530).

La commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale, 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, d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et d'une personne du service des ressources humaines.

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

Elle apprécie l'aptitude du candidat à être titularisé, au regard notamment (article 16 du décret) : de ses capacités 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 et de son parcours professionnel et de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, l'entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme de son contrat d'apprentissage (article 16 du décret 2020-530).

Pour les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020, le délai prévu pour auditionner le candidat est inopposable (article 32 2° du décret 2020-530).

L'entretien débute par une présentation par le candidat et se poursuit par un échange avec la commission qui s'appuie sur le dossier du candidat. La durée de l'entretien ne peut excéder 45 minutes.

La commission peut solliciter l'avis d'une ou plusieurs personnes. Elle émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé (article 16 du décret susvisé).

4.5 - Titularisation, classement

Lorsque le candidat est déclaré apte à être titularisé, l'autorité territoriale peut procéder à sa titularisation (article 18 du décret 2020-530) 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.

Pour les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020, dans le cas où cette procédure ne peut pas être organisée au terme du contrat d'apprentissage, la titularisation peut intervenir à la date à laquelle le candidat est déclaré apte à être titularisé, sous réserve qu'à cette date il ait obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage. A défaut, la titularisation intervient à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard le 31 janvier 2021 (art. 32 3° du décret 2020-530).

La titularisation peut être prononcée à défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

La titularisation est prononcée en faisant abstraction de la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier.

L'autorité territoriale procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation (article 18 du décret).

➤ **Classement à la nomination**

Il s'effectue au 1er échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil.

Sauf pour les personnes justifiant, avant la conclusion du contrat d'apprentissage, d'une activité professionnelle, qui 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 (article 19 du décret).

En revanche, 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 (article 19 du décret).

4.6 - Formation

Les personnes titularisées bénéficient (article 20 du décret 2020-530) d'une formation d'intégration dans l'année suivant leur titularisation, lorsque celle-ci est prévue par le statut particulier et d'un accompagnement adapté à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap (article 6 sexies de la loi 83-634).

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

4.7 - Bilan annuel des recrutements

Un bilan annuel des recrutements effectués doit être présenté devant le comité social territorial (article 30 I du décret 2020-530), mais jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique (2022), le bilan est présenté au comité technique (article 31 du décret).

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics intègrent au rapport social unique le bilan des recrutements réalisés au titre de cette expérimentation (article 30 II du décret 2020-530).