

La gestion des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique territoriale

I. L'accès à la FPT

II. La gestion des agents RQTH

III. Le départ de l'agent

I. L'accès à la FPT

Définitions – Propos introductifs

- a) L'obligation d'emploi
- b) Le recrutement sur concours
- c) Le recrutement sur contrat
- d) L'apprentissage

I. L'accès à la FPT

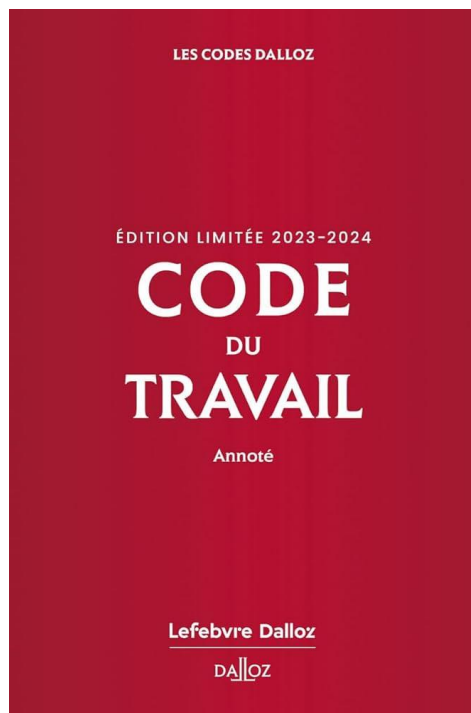
Définitions – Propos introductif

La reconnaissance en qualité de RQTH 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.

Pour bénéficier d'une RQTH, les agents doivent remplir 2 conditions :

- L'une liée à la gravité du handicap (dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique) ;
- La seconde, liée à l'âge du demandeur



« Est considérée comme travailleur handicapé 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** ».

Article L5213-1 du code du travail

La RQTH est accordée suite à une procédure menée par l'agent (ou son représentant légal) **auprès de la CDAPH***.

L'octroi, suite au respect de la procédure afférente, sera basée sur une évaluation de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH et après audition du demandeur (*article R241-24 du CASF*).

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 handicaps ne sont pas toujours visibles. Beaucoup d'agents ne prennent pas l'initiative de faire valoir une telle reconnaissance devant leur employeur, notamment par peur d'être discriminés.

De ce fait, prendre les devants pour informer en amont tous les agents pourrait leur permettre de bénéficier des nombreux dispositifs pour les agents RQTH : aménagements des postes de travail, formations spécifiques, prises en charge de matériels, des aides à la mobilité, des changements d'affectations et un suivi médical particulier avec la médecine du travail.

I. L'accès à la FPT

Définitions – Propos introductifs

a) L'obligation d'emploi

b) Le recrutement sur concours

c) Le recrutement sur contrat

d) L'apprentissage

a) L'obligation d'emploi

Elle concerne **toutes les collectivités et tous les établissements publics***.

Si votre collectivité compte ***a minima* 20 agents à temps plein (ou EQTP)**, vous êtes dans l'obligation d'avoir **au moins 6% d'agents de l'effectif global présentant un handicap** (*articles L351-1 et suivants du code général de la fonction publique*).

Le délai minimal de mise en conformité est de 5 ans (*article L351-2 du code général de la fonction publique ; article L5212-4 du code du travail*).

a) L'obligation d'emploi

L'effectif total à prendre en compte est évalué annuellement **au 31 décembre de l'année écoulée** (*article 4 alinéa 1^{er} - décret n°2006-501 du 03.05.2006*).

Chaque agent compte pour **une unité** (*article L351-4 - CGFP*).

L'agent recruté sur un emploi non permanent pour une durée inférieure à 6 mois **n'est pas comptabilisé** (*article L351-4 - CGFP*).

Un agent **ne peut être comptabilisé plusieurs fois**, et ce, même s'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires (*article 4 alinéa 2 - décret n°2006-501 précité*).

a) L'obligation d'emploi

Relèvent de cette obligation d'emploi les agents listés à l'article L5212-13 du code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- 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, 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 ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente attribuée en cas d'accident de service ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire ;
- Les agents bénéficiaires d'une carte « mobilité inclusion » portant la mention invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

a) *L'obligation d'emploi*

Sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'emploi des agents RQTH



Il s'agit essentiellement de sanctions financières. Elles consistent en un versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour chacun des bénéficiaires que la collectivité aurait dû employer (*article L351-12 - CGFP*).

a) *L'obligation d'emploi*

Intérêt à agir de l'agent et des associations en cas d'irrégularités

Les associations ayant pour objet la défense des intérêts des personnes en situation de handicap peuvent ester en justice (action civile) lorsqu'une collectivité ne respecte pas ses obligations légales en matière de recrutement d'agents en situation de handicap (*article L353-1 du CGFP*).

I. L'accès à la FPT

Définitions – Propos introductif

a) L'obligation d'emploi

b) Le recrutement sur concours

c) Le recrutement sur contrat

d) L'apprentissage

b) *Le recrutement sur concours*

Un principe de **non-discrimination** pose les fondamentaux du recrutement sur concours d'agents présentant une RQTH

*« 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 (réalisé en application des dispositions du 5° de l'article L. 321-1 ou du 4° de l'article L. 321-3) » - **Article L352-1 - CGFP***

b) *Le recrutement sur concours*



Dérogations sur les limites d'âges

« *Les limites d'âge supérieures éventuellement fixées pour l'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois publics régis par les dispositions du présent code* **ne sont pas opposables** [aux candidats RQTH] » - **Article L352-2 - CGFP**

Dérogations sur le déroulement des concours

« 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 précisées par eux 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.».

Article L352-3 - CGFP

b) Le recrutement sur concours

A retenir sur les dérogations sur le déroulement des concours

Toutes les dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être accordées aux agents en situation de handicap **à la condition que ces derniers produisent un certificat médical établi par le médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves**. Chaque certificat devra mentionner la nature des aides humaines et techniques ainsi que les aménagements nécessaires pour le candidat.

Article 2 - décret n°2020-523 du 04.05.2020

I. L'accès à la FPT

Définitions – Propos introductif

- a) L'obligation d'emploi
- b) Le recrutement sur concours
- c) Le recrutement sur contrat**
- d) L'apprentissage

c) Le recrutement sur contrat

Le recrutement initial d'un agent RQTH prend la forme d'un contrat de droit public à durée déterminée, établi en application de l'article L352-4 du code général de la fonction publique (anciennement article 38 de la loi n°84-53).

Pour obtenir un modèle d'acte de contrat, consulter le site internet du CIG de la Grande Couronne dans la section « *Modèles d'actes* ».

c) Le recrutement sur contrat

La RQTH n'exonère pas les agents de certaines conditions indispensables au recrutement d'un agent public :

- Les conditions générales de nationalité, de jouissance de droits civiques, de compatibilité du bulletin n°2 du casier judiciaire, de service national (*article L321-1 – CGFP*).
- Pour les emplois de catégorie A et B, les conditions de diplôme ou de niveau d'études exigées pour l'accès aux concours externes et fixés par les statuts particuliers du cadre d'emplois auxquels ils sont susceptibles d'accéder (*article 2 - décret n°96-1087 du 10.12.1996*).



Par exception, les candidats ne remplissant pas cette condition de diplôme peuvent faire valoir une équivalence. La validité de cette équivalence devra être examinée par une commission, placée auprès du président du CNFPT, conformément aux dispositions du décret n°2007-196.

c) Le recrutement sur contrat

Des conditions de santé particulières doivent être appréciées avant le recrutement des agents présentant une RQTH. **L'emploi doit être jugé compatible avec son état de santé** (*article 1^{er} - décret n°96-1087 précité*).

Selon l'objet du contrôle, c'est le **médecin agréé** qui est compétent pour effectuer le contrôle de ces conditions de santé (*article L352-1 - CGFP ; article 10 - décret n°87-602 du 30.07.1987 ; article 11-2 alinéa 3 - décret n°85-603 du 10.06.1985*).



C'est à l'agent de faire valoir sa volonté d'être recruté sur le fondement de l'article L352-4 du CGFP. Il est donc le principal acteur des démarches d'information et de procédure de compatibilité de son handicap avec l'emploi visé, auprès de la commission des droits.

c) Le recrutement sur contrat

➤ La durée du contrat RQTH (article L352-4 - CGFP)

Le contrat est **obligatoirement conclu** pour **une période qui correspond à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois** dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant une formation initiale d'application en qualité d'élève du CNFPT, la durée du contrat correspond à la durée de cette formation augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier (article L352-5 – CGFP).

Le contrat peut être renouvelé.

Le renouvellement **ne peut excéder la durée fixée initialement.**

Il n'y a pas de période d'essai, tout comme un fonctionnaire stagiaire recruté indépendamment d'un contrat conclu sur le fondement d'une RQTH (article 10 – décret n°96-1087 du 10.12.1996)

c) Le recrutement sur contrat

➤ **La rémunération d'un contrat RQTH** (article 6 - décret n°96-1087)

Dès la conclusion du contrat, et pendant toute la période du contrat, **l'agent bénéficiera d'une rémunération équivalente (égale) à celle servie aux fonctionnaires stagiaires** issus du concours externe.

Toute évolution de la rémunération, suite à une réforme par exemple, devra impérativement être suivie d'effet dans les contrats des agents RQTH.

Cette évolution prendra la forme d'un **avenant au contrat en cours**, ces réformes étant, en principe, de droit pour tous les agents, sans distinction en fonction d'un éventuel handicap.

c) Le recrutement sur contrat

➤ **La rémunération d'un contrat RQTH** (article 6 - décret n°96-1087)

Composantes de la rémunération :

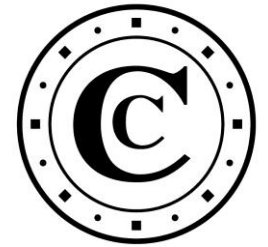
- Traitement ;
- Indemnité de résidence ;
- SFT ;
- Les primes et indemnités ;
- La NBI*

I. L'accès à la FPT

Définitions – Propos introductif

- a) L'obligation d'emploi
- b) Le recrutement sur concours
- c) Le recrutement sur contrat
- d) L'apprentissage**

d) L'apprentissage



Cour des comptes

« La loi du 6 août 2019 pour la transformation de la fonction publique a introduit l'objectif d'un taux d'emploi de 6 % d'apprentis handicapés et, **à titre expérimental pour cinq ans**, la titularisation sans concours à l'issue de son contrat d'apprentissage. **Cette loi s'était traduite par un investissement important du FIPHFP dans ce domaine avec l'objectif d'atteindre un taux de 6 % d'apprentis en situation de handicap à l'horizon 2022 (ce taux était de 4,8 % en 2018).**

Le FIPHFP a dépensé 5,968 M€ en 2020 et 8,097 M€ en 2021 au titre de l'apprentissage. Plusieurs facteurs ont favorisé cet investissement : **l'entrée en apprentissage est devenue possible tout au long de l'année et la durée minimale du contrat d'apprentissage est passée à six mois contre un an auparavant. Les près de 1 000 centres de formation des apprentis (CFA) de France ont également dû nommer un référent handicap.** Le FIPHFP s'est employé à la mise en accessibilité universelle des CFA : accessibilité des lieux d'accueil et du contenu pédagogique ».

Cour des comptes, rapport du 6 mars 2024 sur la FIPHFP

d) L'apprentissage

L'apprentissage reste, pour le moment, une expérimentation, introduite par la LTFP et mise en œuvre par le décret n°2020-530 du 05.05.2020. Elle doit durer, *a minima*, jusqu'au 6 août 2025.

La titularisation d'apprentis employés au sein des collectivités territoriales reste toujours soumise à **l'appréciation par une commission des compétences professionnelles des intéressés.**

Plusieurs obligations reposent sur la collectivité employeur.

d) L'apprentissage

Obligation d'information

Le maître d'apprentissage doit, peu importe le formalisme utilisé (courrier, entretien, remise d'une note en main propre), informer individuellement chaque apprenti de la possibilité de demander à être titularisé, **3 mois avant le terme de l'apprentissage**.

Sur quel cadre d'emplois recruter le futur agent ?

Le diplôme fera office d'indice principal. Le diplôme, ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage, et le diplôme requis par le statut particulier du cadre d'emplois visé, permettront à l'employeur de déterminer l'emploi à ouvrir/à pourvoir pour le futur agent.

d) L'apprentissage

La procédure de titularisation

Informé par votre autorité territoriale, l'apprenti disposera de 3 mois au moins avant le terme de son contrat pour adresser sa demande de titularisation.

Suite à réception de cette demande, la collectivité dispose de 2 options :

- Rejeter la demande de l'apprenti, motivée par l'insuffisance de motivation ou de capacités professionnelles ;
- Lui proposer une offre de titularisation. Dans ce cas, l'apprenti devra transmettre, **sous 15 jours suite à réception de l'offre**, un dossier de candidature (avec ses motivations et ses expériences).

d) L'apprentissage

La titularisation :

Elle sera possible si l'apprenti obtient son diplôme **dans les six mois du terme du contrat**. Il sera affecté, comme convenu, dans l'un des emplois proposés lors la procédure précédemment décrite.

Le classement :

L'agent sera classé au 1^{er} échelon du premier grade de son cadre d'emplois d'accueil.

En cas d'activités professionnelles précédemment exercées, elles seront prises en compte dans les conditions de droit commun.



Les stages et formations en milieu professionnel pour la préparation du diplôme ne sont pas retenus pour le classement dans le cadre d'emplois.

I. L'accès à la FPT

II. Le déroulement du contrat des agents RQTH

III. Le départ de l'agent

II. Le déroulement du contrat des agents RQTH

Une fois conclu, le contrat de l'agent entraîne le début de ses missions avec, à la clé, la possibilité d'être titularisé.

Des distinctions entre agents sont permises dans la fonction publique si et seulement si ces dernières permettent de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions (*article L131-7 - CGFP*).

De ce principe découlent l'obligation d'une prise en compte efficiente du ou des handicaps de l'agent par l'employeur public.

II. La déroulement du contrat des agents RQTH (articles L131-8 à L131-10 - CGFP)

Ces obligations consistent notamment en :

- Des aménagements* de poste de travail
- L'accès et l'usage d'outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents
- La prise de mesures pour permettre aux agents 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

A ce propos, après la titularisation, outre le maintien de la possibilité d'aménager le poste des agents, des dispositifs en matière de mobilité auront vocation à s'appliquer aux agents RQTH.

Les charges reposant sur l'employeur et consécutives à la mise en œuvre de ces mesures **ne doivent pas être disproportionnées** au regard des aides publiques (FIPHFP) qui existent.

II. La déroulement du contrat des agents RQTH

Rôle du FIPHFP (création : loi n°2005-102 ; articles L351-7 et suivants du CGFP)

Le fait que les agents présentent une RQTH permet à l'employeur de solliciter de nombreuses aides (Cap emploi SAMETH - AGEFIPH, FIPHFP, services de santé au travail).

Le FIPHFP collecte les contributions financières versées par les employeurs publics qui emploient au moins 20 agents (ETP). Il est saisi **par l'employeur public ou par les agents**.

Il se définit comme étant un « *catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap* ». Ils ont un rôle incitatif pour les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi.

Les objectifs et résultats issus des conventions conclues avec les employeurs publics sont publiés dans un standard ouvert (*article L351-11 - CGFP*).

Rôle du médecin de prévention

Il sera le partenaire privilégié de la collectivité dans la politique de maintien dans l'emploi des agents RQTH.

Son rôle peut notamment débiter dès la constitution d'un dossier RQTH, ce dernier pouvant être à l'initiative de la constitution du dossier après échange avec un agent de votre collectivité (procédure accélérée).

Il sera par la suite consulté pour les **aménagements de poste** de travail, mais également sur les **modalités de travail** des agents RQTH, notamment sur la possibilité de déroger aux conditions normales de télétravail*.

Rôle du médecin de prévention

Aménagements de poste *(Circulaire DAGE 2002-21 du 15.12.2004)*

Doivent être associés à cette procédure :

- Le responsable de service ;
- L'agent ;
- Le médecin de prévention ;
- Le DRH ;
- Si possible, un ergonome
- Le référent handicap, s'il a notamment été saisi par l'agent

Rôle du médecin de prévention

Aménagements des modalités d'emploi :

- Le télétravail
- Le temps partiel de droit

Rôle du médecin de prévention

- **Le télétravail (*décret n°2016-151 – art. 5*)**

Toujours limité à 3 jours par semaine pour tous les agents de la FPT en
Principe, le télétravail peut être étendu par dérogation, et ce pour une
durée **limitée à 6 mois**, après avis du service de médecine préventive
ou du médecin du travail.

Cette dérogation est renouvelable (sans limites), toujours après avis du médecin de service
préventive/du travail.

Rôle du médecin de prévention

■ Le temps partiel de droit (*décret n°2004-777*)

Après avis du service de médecine préventive, les agents

peuvent être autorisés à exercer leurs activités à temps partiel.

La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

La rémunération sera quant à elle versée sur la base d'une fraction égale au rapport entre la durée hebdomadaire de service effectuée et la durée résultant des obligations de service réglementaire fixées (*article L612-5 - CGFP*).

Quotités : 50 à 80% de la durée hebdomadaire de service

Accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur (décret n°2020-569)

Introduit suite à la LTFP, cette disposition est une dérogation* à la voie classique du détachement. Sous réserve d'avoir accompli une certaine durée de services publics, un agent RQTH pourra accéder par la voie du détachement **à un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure.**

Au terme du détachement, l'agent pourra être intégré dans le cadre d'emplois de détachement.

Accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur (décret n°2020-569)

Le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur est fixé par l'autorité territoriale (article 16 - décret n°2020-569).

Cette précision sur l'autorité territoriale laisse supposer **qu'un passage devant l'organe délibérant n'est pas nécessaire.**

Il ne semble donc pas exigé qu'une délibération soit adoptée par la collectivité pour ouvrir les postes en question au détachement dérogatoire.

Une publicité est nécessaire avec le nombre et la description d'emplois à pourvoir par ce biais, la **date prévue** de détachement, la **composition du dossier** de candidature et la **date limite de dépôt**.

Accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur (décret n°2020-569)

Dossier de candidature :

- Durée de services publics prévue pour l'accès au concours interne du cadre d'emplois de détachement (entre 1 et 4 ans), sauf pour les cadres d'emplois A+* ;
- Justifier de la qualité personne en situation de handicap** ;
- Dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur (décret n°2020-569)

La procédure de sélection est préfiltrée par la collectivité qui doit ensuite le transmettre à une commission **chargée d'évaluer l'aptitude professionnelle et la motivation des candidats**. C'est à l'autorité territoriale de nommer les agents qui composent cette commission.

La commission devra recevoir et adresser la liste des candidats retenus à l'autorité territoriale, seule compétente pour retenir et détacher les agents.

Accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur (décret n°2020-569)

Une fois détaché, l'agent suivra la **durée de détachement (1 an)*** prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, en suivant la formation d'intégration (au besoin, après consultation du référent handicap).

Le supérieur hiérarchique de l'agent devra établir un rapport d'appréciation professionnel de l'agent.

Si le détachement est renouvelé, l'agent aura droit à un entretien avec l'autorité territoriale, en lien avec le référent handicap, pour évaluer ses compétences et identifier les mesures d'accompagnement qui pourraient favoriser son intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

Accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur (décret n°2020-569)

L'autorité territoriale présente le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés dans le cadre du dispositif devant le CST.

Ces données intègrent le rapport social unique.

A la nomination, l'agent sera classé conformément aux dispositions du statut particulier (comme après les agents admis au concours interne).

La formation des agents RQTH

Les agents en situation de handicap (ou d'usure professionnelle) disposent de droits renforcés depuis la parution du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022*.

Ce décret fait suite aux bases fixées par la LTFP qui avait déjà renforcé les mesures de formation des agents en situation de handicap, avec :

- un accès prioritaire aux actions de formation ;**
- Un accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre de leur projet d'évolution**
- L'aménagement de certains congés**
- Le congé de transition professionnelle**

La priorité d'accès aux actions de formation

Cette priorité d'accès aux formations entraîne plusieurs conséquences pour l'employeur :

- L'agent RQTH bénéficie **de plein droit** de toute formation organisée par le CNFPT ou par l'employeur ;
- En cas d'organisateur externe, l'employeur doit préciser les modalités de l'accès prioritaire, notamment via des plafonds de financement à arrêter ;
- En cas de pluralité d'actions de formation, l'employeur peut imposer ses propres formations s'il les organise lui-même

La formation des agents RQTH

De son côté, l'agent sera obligé de tenir un suivi des formations suivies. Il devra **transmettre les attestations d'assiduité.**

En cas d'absence de transmission, et après mise en demeure d'envoyer les attestations d'assiduité, l'agent risque de perdre, sans motif légitime, le bénéfice des actions de formation.

La formation des agents RQTH

Formations visées :

- **La formation continue (perfectionnement, en cours de carrière...)** ;
- **Les prépas-concours et examens professionnels de la FP ;**
- **Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent ;**
- **Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour apprendre le français ;**
- **Le CPF**

L'offre d'accompagnement personnalisée et l'immersion

Le référent handicap doit impérativement être informé pour tout bilan de parcours professionnel ou individuel de développement des compétences de l'agent.

Le document qui formalise l'offre d'accompagnement personnalisé doit prévoir systématiquement les modalités d'accès adaptées aux agents en situation de handicap.

Un suivi est indispensable, notamment pour s'assurer qu'en termes matériels ou humains, l'agent dispose des outils pour le bon déroulement de ses périodes d'immersion.

Ex : outils adaptés à son poste de travail

Tout ce suivi doit être formalisé dans la convention tripartite de mise en œuvre de la période d'immersion entre l'agent/la CT/la structure d'accueil .

Adaptation des congés

Une majoration des droits de congés à **formation professionnelle** est désormais en vigueur.

- **durée maximale du congé sur l'ensemble de la carrière : 5 ans** (contre 3 dans le droit commun) ;
- **durée d'indemnisation : 2 ans** (contre 1 en droit commun) ;
- **montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire majoré*** ;
- **durée de l'obligation de servir dans la fonction publique : 36 mois maximum** (contre le triple de la période indemnisée dans le droit commun).

Le congé de transition professionnelle

Sa durée est **d'une année au maximum** (article L422-3 - CGFP), fractionnable en mois, semaines ou journées.

L'action ou le parcours de formation doit remplir les deux conditions suivantes :

- être d'une durée au moins égale à 120 heures ;
- être sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique de l'article L. 6113-6 du code du travail (« formations certifiantes »).

Si l'agent souhaite créer une entreprise, la durée minimum de la formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs d'entreprises est de 70 heures.

Le congé de transition professionnelle

Il est également **cumulable avec le congé de formation professionnelle** si la formation dépasse la durée d'un an précitée, et ce, pour ne pas léser l'agent.

La durée maximale de 5 ans est néanmoins toujours applicable.

Il reviendra à la collectivité de prendre en charge les frais de formation, avec la possibilité d'instaurer un plafond. Les frais de déplacement peuvent quant à eux être pris en charge.

Cette période est comptabilisée pour la carrière de l'agent.

La procédure d'octroi

- demande de l'agent à formuler **3 mois au moins avant le début de l'action de formation** et précisant la nature et la durée de l'action (ou des actions) de formation, l'organisme dispensateur et l'objectif professionnel visé* ;
- appréciation par l'employeur de la **cohérence de la demande avec le projet d'évolution professionnelle**, de la pertinence des actions de formation destinées à sa mise en œuvre et des perspectives d'emploi à l'issue de la formation ;
- **réponse écrite de l'employeur dans les 2 mois** suivant la réception de la demande de congé (motivation du refus, refus tacite en l'absence de réponse, report possible dans l'intérêt du service) ;
- calendrier fixé d'un commun accord entre l'employeur et l'agent pour la transmission par ce dernier des attestations d'assiduité (perte du bénéfice du congé en cas de cessation sans motif légitime, de suivre l'action de formation)

I. L'accès à la FPT

II. La déroulement du contrat des agents RQTH

III. Le départ de l'agent

III. Le départ de l'agent

Retraite anticipée et majoration de pension

L'article 24 du CPCM prévoit un départ en retraite spécifique pour les agents en situation de handicap.

« Un décret fixe les conditions dans lesquelles ***l'âge d'ouverture du droit à pension est abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans***, par rapport à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, pour les fonctionnaires handicapés qui totalisent, alors qu'ils étaient ***atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, une durée d'assurance au moins égale à une limite fixée par ce décret***, cette durée ayant donné lieu à versement de retenues pour pensions.

Une ***majoration de pension*** est accordée aux fonctionnaires handicapés visés à l'alinéa précédent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ».

III. Le départ de l'agent

La retraite pour invalidité (agent CNARCL)

En cas d'inaptitude définitive à toutes fonctions au sein de la fonction publique, l'agent pourra être informé de son droit à demander une pension d'invalidité rémunérant ses services.

III. Le départ de l'agent

Le licenciement :

Que le licenciement soit prononcé pour inaptitude physique, insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire, **la durée du préavis sera doublée** (article 40 - décret n°88-145 du 15.02.1988). Idem en cas de **non-renouvellement** (article 38-1 – décret n°88-145 préc.). Pour rappel, il n'y a aucune **obligation de titulariser** l'agent suite à son année de contrat.

La démission :

En cas de démission de l'agent, la durée de préavis sera celle de droit commun (article 39 - décret n°88-145).