

## LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

### LES AGENTS PUBLICS EN SITUATION DE HANDICAP

#### OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

Article 90 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (sauf dérogation) et sous réserve  
de la publication du décret d'application

L'article 90 ajoute à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé « **De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés** », qui précise les conditions d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui figuraient antérieurement essentiellement dans le code du travail (articles 33 à 40 loi n° 83-634).

**Tous les employeurs publics** (y compris ceux comptant moins de 20 agents) auront l'**obligation de déclarer** leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette disposition entrera en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat, et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Toutefois, seuls les employeurs publics occupant au moins **20 agents** à temps plein ou leur équivalent, auront l'**obligation d'employer** des personnes handicapées, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L 5121-2-13 du code du travail, dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents, à temps plein ou à temps partiel.  
Des précisions seront apportées par décret en Conseil d'Etat.

Par ailleurs, les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne seront assujettis à l'obligation d'emploi que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents seront décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

#### Calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Pour le calcul du taux d'emploi de 6 %, l'effectif total pris en compte sera constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Un agent comptera pour une unité.

Toutefois, les agents sur **emplois non permanents** ne seront comptabilisés qu'à condition qu'ils aient été **rémunérés pendant une période au moins égale à 6 mois** au cours de l'année écoulée.

Le nombre d'unités manquantes pour respecter l'obligation d'emploi serait désormais **arrondi à l'unité supérieure**, non à l'unité inférieure.

### Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, seront pris en compte :

- ▶ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- ▶ 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 ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- ▶ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ▶ Les bénéficiaires mentionnés aux articles L 241-3 et L 241-4 du même code ;
- ▶ 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 » définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ▶ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ▶ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- ▶ Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- ▶ Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Le taux d'emploi correspondra à l'effectif déterminé des bénéficiaires ci-dessus par rapport à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur.

## FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

*Article 90 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019*

*Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et sous réserve de la publication du décret d'application*

L'article 90 de la loi tend également à introduire plusieurs mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

**Un comité national**, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :

- ▶ Définira les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;
- ▶ Orientera l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;
- ▶ Déterminera les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;
- ▶ Etablira un rapport annuel, qui sera ensuite soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHFP **une contribution annuelle** pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'Etat. Par ailleurs, peuvent être déduites du montant de la contribution certaines dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou mentionnées à l'article L 5212-10-1 du code du travail.

## EXPÉRIMENTATION DE LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 91 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et sous réserve de la publication du décret d'application

L'article 91 de la loi prévoit, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, une possibilité de titularisation pour les apprentis en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation sera conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu de son parcours professionnel et après un entretien avec celui-ci. Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités de cette expérimentation. Il précisera les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant son terme.

## PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 92 (I et II) de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et sous réserve de la publication du décret d'application

L'article 92 de la loi vise à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap. Les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer **un parcours professionnel**, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Tout agent aura 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 veillera à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.

La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

Par ailleurs, **en cas de changement d'employeur, les travailleurs handicapés pourront conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.**

Cet article supprime également la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé afin de faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des recrutements.

## AMÉNAGEMENT DES CONCOURS POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 92 (III) de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi de transformation de la Fonction Publique modifie l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Elle réaffirme ainsi le principe selon lequel **aucun candidat, quel qu'il soit, ne peut être écarté en raison de son handicap** d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique (sauf incompatibilité dans les conditions prévues par la loi).

Surtout, elle modifie également la rédaction de son avant dernier alinéa, relatif aux **dérogations applicables pour ces agents pour le déroulement des concours**, en renvoyant notamment à un **décret en Conseil d'Etat le soin de préciser ces dérogations**.

### Ancienne rédaction du 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 35 de la loi n° 84-53

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 suffisant 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.

### Nouvelle rédaction du 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 35 de la loi n° 84-53

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, **des procédures de recrutement** et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement **des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent article** ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux **préalablement au déroulement des épreuves**. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles **avec leur situation**.

**Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat.**

## DISPOSITIF DÉROGATOIRE DE DÉTACHEMENT

Article 93 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (et jusqu'au 31 décembre 2025) et sous réserve de la publication du décret d'application

L'article 93 de la loi crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au profit des fonctionnaires en situation de handicap.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025**, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

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

Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions d'application du dispositif, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel ainsi que les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.