

Réf : MCC/SG/SRH	Guide relatif à la prévention de l'inaptitude et au maintien dans l'emploi
Indice : 0 version du : 07/04/2017	FP 5 - LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique constitue une mesure temporaire d'accompagnement à caractère médical dont les "objectifs" sont indiqués dans la loi (article 34 bis du 11 janvier 1984) :

"Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- *soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;*
- *soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé."*

Le temps partiel thérapeutique est de droit et le chef de service ne peut pas s'opposer à son bénéfice. La quotité de celui-ci est celle fixée par le médecin agréé, le comité médical, la commission de réforme ou le médecin conseil.

Pendant une période de temps partiel thérapeutique, l'agent est considéré comme effectuant un service à temps plein (il bénéficie, à ce titre, des droits à avancement et à retraite, d'une rémunération intégrale et reconstitue ses droits à congés pour raison de santé) mais est exonéré d'une partie de ses obligations de service au titre de sa convalescence ou de sa rééducation.

A l'épuisement de la durée du temps partiel thérapeutique, l'agent qui n'est pas apte à reprendre ses fonctions à temps plein peut solliciter une autorisation de travail à temps partiel au titre du dispositif de droit commun.

1- Procédure d'octroi pour le fonctionnaire

L'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est modifié depuis le 20 janvier 2017 ainsi qu'il suit :

Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

A cette occasion, à la demande du fonctionnaire, il peut aussi se prononcer, ainsi que la commission de réforme, sur l'opportunité de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée par l'administration après avis concordant du médecin agréé. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent (ou la commission de réforme compétente) est saisi.

A l'issue d'une période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire peut reprendre ses fonctions à temps plein sans que cette reprise de fonctions ne fasse l'objet préalablement d'une consultation du comité médical ou de la commission de réforme. En effet, lors de l'octroi du temps partiel thérapeutique, son aptitude à reprendre ses fonctions a déjà été vérifiée.

2-Procédure d'octroi pour l'agent non titulaire

L'agent non titulaire souhaitant reprendre ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique doit adresser au médecin conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie dont il dépend une demande de son médecin traitant. Si la réponse est favorable, l'administration accordera à l'agent un temps partiel pour motif thérapeutique. La durée du temps partiel thérapeutique peut être supérieure à un an si l'agent non titulaire a perçu des indemnités journalières au titre de son congé pour raison de santé pendant moins de trois ans.

Cas particulier des agents non affectés : le bénéfice du temps partiel thérapeutique ne peut être concomitant avec la déclaration d'aptitude. En effet, le temps partiel thérapeutique ne peut être octroyé qu'à l'agent qui est affecté car les objectifs du temps partiel thérapeutique ne peuvent être atteints que dans une situation de travail effectif.

La première période de temps partiel thérapeutique ne pourra débuter qu'au premier jour de l'affectation. En effet le temps partiel thérapeutique est contingenté sur la durée d'une carrière : Pour une pathologie donnée un agent peut se voir octroyer une durée maximale d'un an de temps partiel thérapeutique.

Autre temps partiel pour raison de santé (agents non titulaires uniquement) :

Les agents non titulaires dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions à temps plein après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle peuvent demander une autorisation de travail à temps partiel et en parallèle percevoir une pension d'invalidité pour compenser, pour tout ou partie, la perte de salaire résultant du placement en temps partiel. La nature de l'invalidité et le montant de la pension sont décidés par la Caisse primaire d'assurance maladie. La pension est toujours attribuée de manière temporaire et des contrôles réguliers sont effectués pour apprécier la situation du bénéficiaire. Ce dernier a l'obligation de se soumettre à ces contrôles, faute de quoi sa pension peut être suspendue. Ce contrôle est effectué trimestriellement lorsque le bénéficiaire exerce une activité professionnelle et qu'il cumule pension et revenu d'activité.

Réf : MCC/SRH	Guide relatif à la prévention de l'inaptitude et au maintien dans l'emploi
Indice : 0 version du : 31/03/2017	FP 6 - LE RECLASSEMENT POUR RAISON DE SANTE

1- Cadre législatif et réglementaire

L'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions indique que *« lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions [et que] l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, [ils] peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes »*.

L'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est modifié par l'article 9 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 par un alinéa ainsi rédigé :

"Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif» comptant pour la retraite".

En outre, l'article 3 de l'ordonnance susvisée ajoute un article 22 quater 3 à la loi du 11 janvier 1984 sus-citée ainsi rédigé :

"Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés au III."

Le reclassement des fonctionnaires est régi par le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 modifié pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sus-citée.

Pour les agents contractuels, l'article 17 du décret du 17 janvier 1986 prévoit les conditions de la mise en œuvre du droit au reclassement. Les agents contractuels définitivement inaptes à l'exercice de tout emploi ne peuvent bénéficier d'un reclassement.

2- Procédure de reclassement pour un fonctionnaire

se reporter au logigramme "inaptitude temporaire et définitive pour un fonctionnaire."

1) Maintien de l'agent dans son grade mais avec un changement d'affectation

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes. Dans cette hypothèse, l'état de santé du fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical.

2) Le reclassement rend nécessaire un changement de corps

Le service des ressources humaines, après avis du comité médical compétent, invite le fonctionnaire, dont l'état physique, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps. Le fonctionnaire adresse sa demande de reclassement au SRH. La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de cette demande. Le SRH, en lien avec l'autorité

d'emploi concernée, propose alors plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

Le fonctionnaire est détaché, après avis de la CAP du corps d'accueil, dans un corps autre que son corps d'origine. Le fonctionnaire peut être détaché dans un corps de niveau équivalent ou inférieur. Dans ce cas, il conserve l'indice détenu dans son ancien corps. Ni les dispositions statutaires, ni les limites d'âges supérieures, ne lui sont opposables.

A l'issue de la première période de détachement et si l'incapacité à l'exercice des fonctions dans son corps d'origine est temporaire, la situation du fonctionnaire est réexaminée par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales. Si l'incapacité antérieurement constatée demeure sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé. Si le comité médical constate l'incapacité permanente de l'intéressé à la reprise des fonctions dans son corps d'origine, le détachement du fonctionnaire est renouvelé. Sur sa demande, le fonctionnaire peut aussi être intégré dans le corps de détachement au bout d'un an de détachement.

Remarque : pour la poursuite de la carrière du fonctionnaire dans son corps de reclassement, des aménagements d'épreuves des examens professionnels peuvent être proposées par le comité médical en faveur du candidat dont l'invalidité le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'intéressé.

3) Situation du fonctionnaire dans l'attente du reclassement

Le délai pour reclasser :

Sauf dans le cas de la procédure de reclassement par détachement dans un autre corps (3 mois maximum), aucun texte ne prévoit de délai pour mettre en œuvre le reclassement. Cependant, l'employeur ne saurait utiliser cette carence. En effet, il a l'obligation de ne pas laisser son agent sans rémunération.

Lorsque l'agent est en congé pour accident de service ou de maladie professionnelle : il est maintenu dans cette situation.

Lorsque l'agent est en congé de maladie :

- Si les droits à congé de maladie ne sont pas épuisés, l'agent est maintenu en congé de maladie tant qu'il remplit les conditions d'octroi ou de renouvellement ;
- Si l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente du reclassement si aucun emploi n'est vacant. La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Au terme de cette période, un dernier renouvellement est envisageable si le comité médical estime que l'agent peut reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant la fin de ce délai.

4) Les conséquences du reclassement

- Un maintien de l'indice à titre personnel dans tous les cas de reclassement défavorable (notamment s'il est classé à un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancien grade) afin de garantir sa rémunération.
- Un changement dans la situation administrative de l'agent s'il est détaché.
- Une reconversion professionnelle pour l'agent : un accompagnement de l'agent est impératif pour lui assurer toutes les chances de réussite dans son nouveau poste et lui permettre de s'exprimer sur les difficultés rencontrées au cours de sa requalification.

5) Les conséquences de l'impossibilité de reclasser

L'agent pour lequel ni reprise des fonctions ni reclassement ne peut intervenir sera :

En cas d'accident ou maladie professionnelle, maintenu en congé à plein traitement jusqu'à son reclassement ultérieur ou son départ à la retraite.

En cas de maladie, il est soit :

- maintenu dans sa situation de congé rémunéré (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie) jusqu'à épuisement des droits statutaires à congés rémunérés, ou

- placé en disponibilité d'office pour maladie si son inaptitude reste temporaire et qu'il a épuisé l'intégralité de ses droits à congés rémunérés,
- ou
- radié des cadres si son inaptitude est définitive et qu'il a épuisé toutes les autres possibilités offertes par le statut. La radiation interviendra : soit par la demande de mise à la retraite pour invalidité, après avis de la commission de réforme ; soit par un licenciement pour inaptitude, afin de ne pas priver l'agent de toute rémunération et de toute indemnisation au titre du chômage.

4- Procédure de reclassement pour un agent contractuel

1) Inaptitude temporaire

Si au terme d'un congé pour raison de santé, l'agent est temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions et ne peut prétendre à aucun congé rémunéré, il est placé en congé de maladie non rémunéré pour une année, éventuellement prolongé de six mois sous réserve d'un avis médical précisant que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire.

L'inaptitude de l'agent peut être contrôlée par un médecin agréé, elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé. Le comité médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté.

Si l'agent est en contrat à durée déterminée CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

A l'issue de la période de congé sans traitement :

- si l'agent se trouve en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé (art. 17 décret 17 janvier 1986),
- si l'agent ne peut plus bénéficier d'aucun congé maladie, il convient de proposer à l'agent dont l'inaptitude partielle a été constatée, une adaptation de son poste de travail en vue de leur réemploi sur ce poste. En cas d'impossibilité, un reclassement sur un emploi correspondant à son état de santé doit leur être proposé selon la même procédure que celle de l'inaptitude définitive prévue à l'article 17-3 du décret du 17 janvier 1986,

Si le reclassement est impossible ou si l'engagement n'est pas arrivé à son terme, les dispositions réglementaires n'offrent d'autres solutions que le licenciement.

2) Inaptitude définitive

Lorsque l'agent est définitivement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur a l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi. Il ne peut procéder au licenciement que si le reclassement est impossible. Dans sa décision n°227868 du 2 octobre 2002, le Conseil d'État a dégagé le principe général du droit (PGD) selon lequel *« lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé son licenciement »*.

Ce principe dégagé par la jurisprudence a été expressément reconnu applicable aux agents contractuels. Les nouvelles dispositions de l'alinéa 3 de l'article 17, introduites par le décret du 3 novembre 2014 visent à organiser ce reclassement ainsi que l'obligation pour l'administration de licencier l'agent lorsque ce reclassement est impossible.

L'inaptitude doit être constatée par le médecin agréé.

Le reclassement de l'agent n'est possible que dans un emploi que la loi du 11 janvier 1984

autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents (article 17 3° du décret du 17 janvier 1986). Concernant la mise en œuvre du PGD d'un droit à reclassement avant tout licenciement, la jurisprudence a en effet exclu explicitement le droit à reclassement dans des emplois autres que ceux que la loi autorise à pourvoir par un contractuel.

Il convient de noter que, dès lors que l'intéressé remplit les conditions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration peut maintenir le CDI de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent (articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984), de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté.

Par ailleurs, ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat du décret du 17 janvier 1986 et conformément à la jurisprudence administrative qui précise que le reclassement s'effectue «*dans la limite des droits résultant du contrat initial* ». Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration (article 17-3 du décret du 17 janvier 1986). En revanche, un refus de l'agent d'être reclassé sur un poste conforme aux recommandations médicales autorise son licenciement.

L'offre de reclassement (proposition de poste) proposée à l'agent est écrite et précise.

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier, ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI du décret du 17 janvier 1986.

La procédure de licenciement

Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47 du décret du 17 janvier 1986. A l'issue de la consultation de la CCP, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il convient de rappeler que les représentants syndicaux mentionnés à l'article 47-2 du décret du 17 janvier 1986 bénéficient d'une protection particulière. Conformément à cet article, la consultation de la CCP doit en effet intervenir avant la tenue de l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent.

La lettre de licenciement adressée par l'administration précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986.

Ce préavis est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis dans l'hypothèse de reclassement pour inaptitude. En effet, son état de santé peut ne pas lui permettre d'exercer ses fonctions. Il convient de rappeler qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être versée dans cette hypothèse.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant-dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, l'agent bénéficie des allocations chômage prévues par l'article L. 5424-1 du code du travail.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. Ce licenciement fait l'objet d'un acte notifié à l'intéressé.

L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, ne permettent pas le reclassement de l'agent.

La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyen (CE, n°328049, 11 juillet 2011). L'administration n'est pas tenue de proposer un reclassement si l'agent est définitivement inapte à tout emploi (CAA Marseille, 27 novembre 2007, n°06MA00218).

Réf : MCC/SG/SRH	Guide relatif à la prévention de l'inaptitude et au maintien dans l'emploi
Indice : 0 version du : 30/03/2017	FP 7 - LE RECRUTEMENT DES AGENTS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPES

1- Procédure de recrutement des agents reconnus travailleurs handicapés

1.1 Cadre légal

L'article L 114 du code de l'action sociale et des familles, créé par l'article 2 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit ainsi le handicap :

« constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 poli-handicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Depuis 1987, tout employeur qu'il soit public ou privé est soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fixée à un taux minimal de 6 % de l'effectif global de la structure.

Les recrutements d'agents en situation de handicap s'effectuent essentiellement par le biais de l'article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

1.2 Répartition des effectifs, et détermination du besoin

a) Répartition des effectifs

Le secrétariat général fixe le niveau annuel des recrutements¹.

Les effectifs attribués sont répartis par Autorité d'Emploi (AE) lors du comité ministériel des ressources humaines (CMRH).

Le cabinet, l'IGAC et la DGLFLF, dont les faibles effectifs ne permettent pas des recrutements annuels, ont toutefois faculté à le faire au rythme qui leur convient.

La répartition se fait en fin d'année n-1.

La périodicité bisannuelle des CAP nécessite de caler les recrutements en deux vagues (printemps et automne).

b) Identifications des postes

Les services indiquent à leur AE leur souhait de bénéficier de ce type de recrutement et définissent le poste à pourvoir.

A noter : Il est important d'inviter dès ce stade de la procédure, les structures d'accueil (responsable du service d'accueil ou le N+1) à suivre la formation " L'intégration des personnes handicapées dans les fonctions publiques: de la loi à sa mise en œuvre".

Une formation/sensibilisation à destination de l'équipe d'accueil est également recommandée pour faciliter l'intégration de la personne dans son service.

L'AE transmet la fiche de poste et ses contraintes à la Médecine de prévention afin que celle-ci se prononce sur l'accessibilité et/ou l'adaptation du poste, ainsi qu'au coordonnateur recrutement handicap du DRMF pour validation de l'adéquation catégorie et missions du poste. Cette transmission se fait à l'adresse suivante : « recrutement.handicap@culture.gouv.fr ».

¹ article 27, de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

c) Sélection des candidats

Le coordonnateur recrutement handicap (CRH) vient en appui aux services recruteurs (diffusion de candidatures, pré-sélection des candidatures, support d'aide au recrutement aux correspondants handicap, participation au jury de recrutement).

Un entretien est mené par le N+1 et le correspondant handicap de la structure ou une personne de la fonction RH de la structure. Le cas échéant, le CRH est également associé.

A l'issue de la sélection, les pièces administratives nécessaires au recrutement sont transmises par l'AE au CRH. Il s'agit de :

- *Fiche de poste*
- *Curriculum vitae*
- *Lettre de motivation*
- *Photocopie des diplômes*
- *Reconnaissance de travailleur handicapé en cours de validité*

1.3 Accueil au sein de l'administration

a) Bureau de gestion et procédure de recrutement

Le CRH s'assure de la conformité de la procédure de recrutement (égalité de traitement des candidats, objectivité,...), valide le recrutement et transmet au bureau de gestion concerné l'identité du candidat recruté en communiquant les pièces administratives nécessaires et en précisant la date souhaitée du recrutement.

Le bureau de gestion fait vérifier l'aptitude à l'emploi du candidat par un médecin agréé qui valide, comme pour chaque agent recruté par l'État, si le candidat est apte à l'exercice de ses futures missions. Pour ce faire, le gestionnaire transmettra au candidat la fiche de poste, le formulaire du bureau de l'action sociale (BAS) ainsi que le courrier cité dans l'article 27" de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et les missions dévolues au corps.

Le CRH transmet les informations concernant le candidat au correspondant handicap du bureau de l'action sociale (BAS) du MCC.

b) Adaptation du poste de travail et formation pour la prise de poste

Après le recrutement, le médecin de prévention reçoit l'agent au plus proche de sa date de prise de fonction pour envisager d'éventuelles prescriptions d'adaptation du poste au bon exercice des missions. Il étudie en tant que de besoin les aménagements nécessaires.

Une demande de formation pour la prise de poste « accueil nouvel arrivant » est faite par la structure d'accueil. Afin de veiller à ce que cela soit effectif, le CRH transmet également le tableau des recrutements aux responsables de formation compétents au sein du bureau des concours et des examens professionnels afin de relancer les services si besoin.

c) Prise de poste

Un livret d'accompagnement est remis à l'agent par le chef du service d'accueil (joint en annexe de cette fiche). Ce livret décrit les objectifs à atteindre et les moyens mis en œuvre pour y parvenir (aménagement de poste, formation...etc) et permet également, lors de 3 temps de rencontre (à 3 mois, 6 mois et 9 mois), de faire le point.

Le troisième temps de rencontre ainsi que le bilan du livret d'accompagnement font office d'entretien professionnel annuel.

1.4 Bilan de l'année de contrat

Le bureau de gestion demande au service d'affectation un 1^{er} bilan à mi-parcours et un second 2 mois avant la tenue de la commission administrative paritaire.

Au cours du mois qui précède la commission, il organise le jury chargé d'apprécier l'aptitude de l'agent et de donner son avis sur la titularisation. L'agent est notamment appelé à présenter son parcours professionnel, ses motivations pour être titularisé dans le corps de destination, son environnement professionnel ainsi que les missions qu'il a effectuées. Il doit être en mesure de présenter les missions qui lui ont été confiées et de porter un regard sur son activité professionnelle.

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 corps dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire (CAP) de ce corps, en vue d'une titularisation éventuelle dans un corps 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, et après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné, le contrat n'est pas renouvelé.

L'avis du jury de titularisation ainsi que les deux bilans sont ensuite transmis aux membres de la commission administrative paritaire chargée de donner un avis sur la titularisation :

- avis favorable;
- avis défavorable;
- avis de renouvellement du contrat (pour la même durée) pour une nouvelle évaluation pour l'accès au même corps;
- avis de renouvellement du contrat (pour la même durée) pour une nouvelle évaluation pour l'accès à un corps de niveau hiérarchique inférieur.

A réception de l'avis, la décision du ministre peut être prise :

- titularisation;
- fin de contrat sans titularisation;
- renouvellement du contrat (pour la même durée) pour l'accès au même corps;
- renouvellement du contrat (pour la même durée) pour l'accès à un corps de niveau hiérarchique inférieur.

2- Procédure de reconnaissance et droits des travailleurs reconnus handicapés

En cours de carrière, que l'altération de la santé de l'agent soit d'origine professionnelle ou pas, elle peut conduire à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

C'est à l'agent de saisir la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui siège au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont il dépend selon son lieu de résidence.

La qualité de travailleur handicapé permet à l'agent de faire valoir les droits suivants :

- suivi médical annuel particulier ²
- l'aménagement de son poste de travail³ ;
- l'aménagement d'horaires sans toutefois réduire les obligations de service de l'agent⁴;
- autorisation de travail à temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention, sans limitation de durée (toutefois, la rémunération de l'agent sera fixée selon les règles de droit commun)⁵.

² article 24, décret 82-453 modifié.

³ article 5^{de} la loi du 13 juillet 1983.

⁴ article 40 ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

⁵ article 37 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

- d'une priorité en matière de mutation ou, le cas échéant, de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service⁶
- départ anticipé à la retraite⁷.

⁶ articles 60 et 62 de la [loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

⁷ conditions cumulatives cf : Loi du 11 février 2005 – Décret d'application n° 2006-1582 du 12/12/2006 (nouvel article R37bis du code des pensions civiles et militaires de retraite – Loi du 27 juin 2006 – articles 36 et 37 de la loi n°2014-40 du 20/01/2014 - Décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux).