



# LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

## Focus : Egalité professionnelle

La présente note a pour objet de présenter synthétiquement les mesures prévues dans les articles 80 à 85, puis 89 à 93 de la loi n°2019-28, dans son titre V qui s'intitule « *Renforcer l'égalité professionnelle* ».

## **REFERENCES :**

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- **Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (article 21)**
- Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique
- **Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**
- **Décret n°2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**
- **Décret n°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 n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**
- **Décret n°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**
- **Décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique
- Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Guide ANDCDG « *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT* »

## **PLAN :**

- I. Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévenir les discriminations**
  - A. Mettre en place un dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
  - B. Elaborer et mettre en œuvre un plan d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle
  - C. Interdire les discriminations liées à l'état de grossesse
  - D. Organiser des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels de direction
  - E. Proposer des représentations équilibrées entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours et examens professionnels
  - F. Organiser un avancement « équilibré »
- II. Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap**
  - A. Préciser et renforcer le cadre juridique de l'obligation d'emploi
  - B. Instaurer de nouveaux droits à l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière

1. Adapter les conditions de déroulement des épreuves de concours
  2. Instaurer une possibilité dérogatoire à la nomination statutaire pour pérenniser les apprentis handicapés
  3. Créer des dispositions statutaires dédiées de promotion interne
- C. Sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés
1. Faciliter les mesures de compensation du handicap
  2. Consécration d'un nouvel acteur : le référent handicap

# I. Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévenir les discriminations

## A. Mettre en place un dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

*Article 80 de la loi n°2019-828*

*Ajoute un article 6 quater A la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

*Décret n°2020-256 du 13 mars 2020*

Les collectivités et établissements publics **doivent instituer un dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes **ou qui sont témoins de tels actes.**

### La procédure de mise en œuvre du dispositif de signalement

Le dispositif peut être :

- **mutualisé** entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics, par voie de convention ;
- **mis en place par le Centre de gestion** pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après **information du Comité social territorial** (du Comité Technique et du CHSCT jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives des personnels), par **décision de l'autorité territoriale**.

La date de mise en œuvre du dispositif est fixée, par le décret, au **1<sup>er</sup> mai 2020**.

L'autorité territoriale procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une **information des agents** placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsque le dispositif est mutualisé ou confié au centre de gestion, chaque autorité demeure chargée de procéder à l'information des agents placés sous son autorité.

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir la **stricte confidentialité** des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements signalés, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

### Contenu du dispositif de signalement

Le dispositif précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- adresse son signalement ;
- fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement ;
- fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Le dispositif prévoit la mise en place de trois procédures distinctes :

- Une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

Le dispositif de signalement précise les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

- pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données ;
- pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement.

Le cas échéant, le dispositif de signalement mentionne l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au règlement européen du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

- Une **procédure d'orientation** des agents s'estimant **victimes** de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur **accompagnement** et de leur **soutien**.

Le dispositif précise :

- la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements signalés,
- ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

- Une **procédure d'orientation** des agents s'estimant **victimes ou témoins** de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de **protection fonctionnelle appropriée** et **assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif précise :

- les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements signalés
- la nature de ces mesures de protection
- ainsi que les modalités par lesquelles l'autorité s'assure du traitement des faits signalés.

Ces dispositions sont **applicables** depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, **soit le 16 mars 2020**. **Remarque CDG 33 : Attention au risque de confusion par rapport à la date d'effet du dispositif obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020.**

## B. *Elaborer et mettre en œuvre un plan d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle*

*Article 80 de la loi n°2019-828*

*Ajoute un article 6 septies à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

*Décret n°2020-528 du 4 mai 2020*

Il s'agit d'élaborer et mettre en œuvre **un plan d'actions pluriannuel** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Sont concernés par cette disposition, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 20 000 habitants**.

Lorsqu'une collectivité, nouvellement créée ou en raison d'un accroissement de population, dépasse le seuil de 20 000 habitants, le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle est établi au plus tard le 31 décembre de l'année suivante.

Le plan d'actions est établi, et le cas échéant révisé, **par l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial** (du Comité Technique jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel).

Le Comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'actions est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du **Rapport social unique**.

Le plan d'actions doit :

- Préciser la **période** sur laquelle il porte, dans la limite de 3 ans ;
- Définir la **stratégie** et les **mesures** destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :
  - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
  - Garantie d'un égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.  
Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'actions précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade.
  - Amélioration de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
  - Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.
- Préciser les **objectifs** à atteindre, les **indicateurs** de suivi et leur **calendrier** de mise en œuvre.

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le plan d'actions doit être transmis au Préfet au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant le terme du plan d'actions précédent.

A défaut de transmission à la date prévue, le Préfet :

- demande à la collectivité de se conformer à son obligation ;
- en l'absence de transmission dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la demande, le Préfet met en demeure la collectivité de transmettre son plan d'actions dans un délai de 5 mois.
- à défaut de transmission dans ce délai, une pénalité est appliquée, à hauteur de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels relevant de la collectivité. Toutefois, en cas de transmission, avant la fin du délai de mise en demeure, de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'actions, le montant de la pénalité est réduit à 0,5% de la même assiette.

Le Préfet transmet, avant le 31 décembre de l'année de transmission **du plan d'actions**, au ministre chargé des collectivités territoriales, un bilan qui recense le nombre de collectivités concernées, le nombre de plans d'actions élaborés ainsi que le nombre de manquements constatés à cette obligation. Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national présentant ces données de façon agrégée ; ce bilan est transmis pour information au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil Commun de la Fonction Publique les bilans de l'application de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.

Ces dispositions sont **applicables** depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-528 du 4 mai 2020, **soit le 8 mai 2020** ; la loi prévoit que collectivités et établissements publics devront avoir élaboré ce document **avant le 31 décembre 2020 pour une transmission aux Préfets avant le 1<sup>er</sup> mars 2021.**

*Remarque : en raison de la crise sanitaire, le ministère de l'Action et des comptes publics avait annoncé un report de l'échéance au 30 juin 2021, néanmoins le décret n°2020-528 n'en fait pas mention.*

### C. Interdire les discriminations liées à l'état de grossesse

*Article 81 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

L'article 81 de la loi n°2019-828 complète la liste, définie à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, des discriminations interdites afin d'y intégrer « l'état de grossesse ».

Cette disposition concerne l'ensemble des agents publics en situation de grossesse, dans toutes les collectivités et établissements publics.

Cette disposition est d'**application immédiate**.

### D. Organiser des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels de direction

*Article 82 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

*Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019*

*Modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2012*

Les nominations dans les emplois fonctionnels de direction doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, **au moins 40% de personnes de chaque sexe.**

Le respect de l'obligation sera désormais apprécié par cycle de 4 nominations, intervenues soit dans une même année civile, soit entre deux renouvellements de l'organe délibérant (si la collectivité a procédé à moins de 4 nominations sur l'année civile).

En cas de fusion de collectivités ou d'EPCI, dans les 6 mois suivant cette fusion, la nomination, à un poste de direction de la collectivité issue de la fusion, d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction au sein d'une des collectivités fusionnées, est considérée comme un simple renouvellement et n'est pas comptabilisée dans le respect de l'obligation.

**En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due**, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Toutefois, une dispense de contribution est instituée, en cas de non-respect de l'obligation sur un cycle de 4 nominations, si les emplois de la collectivité assujettis à l'obligation de primo-nominations équilibrées sont occupés par 40% au moins de personnes de chaque sexe.

L'obligation de nominations équilibrées est applicable :

- Comme c'était le cas auparavant : aux emplois de direction des régions et des départements ;
- Aux emplois de directions des communes et établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 40 000 habitants** (seuil abaissé de 80 000 à 40 000 habitants) ;
- Aux emplois de direction du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (nouveau).

Cette obligation n'est pas imposée aux collectivités et EPCI ayant moins de 3 emplois fonctionnels.

Le montant de la contribution financière due en cas de non-respect de l'obligation :

- est fixé à 50 000 € par bénéficiaire manquant pour les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants ;
- est inchangé à 90 000 € pour les autres strates de collectivités ; ce montant s'applique également au CNFPT.

A noter également que les collectivités concernées par l'obligation de nominations équilibrées aux emplois de direction sont tenues de déposer, auprès du représentant de l'Etat dans le département ou la région, selon les modalités et le modèle précisés par la circulaire du 11 avril 2016, une déclaration annuelle. Celle-ci est transmise au plus tard le 30 avril de chaque année et comporte, par emploi et par type d'emploi, les éléments suivants :

- Le nombre total des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de quatre nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée ;
- La répartition par sexe des agents
- Le montant de la contribution éventuellement due.

Ces dispositions **sont entrées en vigueur** depuis le renouvellement général des conseils municipaux ; concernant le CNFPT, elles entreront en vigueur à compter du renouvellement du conseil d'administration du CNFPT consécutif au renouvellement des conseils municipaux.

## **E. Proposer des représentations équilibrées entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours et examens professionnels**

*Article 83 de la loi n°2019-828*

*Crée les articles 16 ter et 16 quater dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

*Modifie l'article 42 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

*Décret n°2020-97 du 5 février 2020, article 1*

*Modifie le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013*

Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une **représentation équilibrée entre les femmes et les hommes**.



Ces désignations des membres des jurys et des instances de sélection doivent respecter une proportion **minimale de 40% de personnes de chaque sexe**. A titre exceptionnel, des dérogations à cette proportion minimale peuvent être fixées par les statuts particuliers.

Pour les jurys ou instances de sélection composée de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Il peut être dérogé à la règle de la présidence alternée lorsqu'une disposition prévoit que le président d'un jury exerce cette mission en raison des fonctions qu'il occupe ou du fait de sa qualité, notamment de président ou de directeur d'un établissement ou d'une instance d'évaluation.

Sont concernés par ces dispositions, les Centres de Gestion organisateurs des concours et examens professionnels, ainsi que les collectivités et établissements publics ayant leurs propres instances de sélection pour les nominations par promotion interne et les avancements de grade suite à examen professionnel.

Cette disposition est **applicable** depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique, **soit le 8 février 2020**.

## **F. Organiser un avancement « équilibré »**

*Article 85 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 79 de la loi n°84-53*

Il convient de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré, dans le cadre des lignes directrices de gestion en matière de promotion.

**Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes** dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Lorsque la proportion entre les femmes et les hommes des agents relevant d'un grade d'avancement ne correspond pas à la proportion entre les femmes et les hommes des agents réunissant les conditions pour un avancement de grade, les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants devront proposer des mesures correctrices dans leur plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle.

Sont concernés, toutes les collectivités et établissements publics.

Cette disposition est d'**application immédiate**.

## II. Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

### A. Préciser et renforcer le cadre juridique de l'obligation d'emploi

*Article 90 de la loi n°2019-828*

*Crée les articles 33 à 40 de la loi 83-634*

*Décret n°2020-420 du 9 avril 2020*

*Modifie le décret n°2006-501 du 3 mai 2006*

Il est **inséré** dans le statut de la fonction publique **un nouveau chapitre V** qui reprend **le contenu des articles L323-2 à L323-8-8 du Code du travail** (qui sont par ailleurs abrogés par l'article 90 de la loi du **6 août 2019**) relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) voit sa gouvernance modifiée par la représentation du service public de l'emploi, **dont deux représentants** siègeront au comité national.

Les sections du FIPHFP sont supprimées ; le rapport annuel du FIPHFP est désormais soumis au Conseil commun de la Fonction publique (et non plus aux Conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique) et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Restent soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs territoriaux comptant un effectif de plus de 20 agents en équivalent temps plein (ETP). Pour rappel, l'obligation d'emploi impose d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total.

Pour le calcul du taux d'emploi :

- Sont pris en compte, au même titre que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail : les agents reclassés, les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité, ainsi que, nouvellement, **les agents en période de préparation au reclassement et les titulaires d'emplois réservés attribués en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre**. L'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi peut également être pris en compte.
- L'effectif total pris en compte est évalué au **31 décembre de l'année écoulée**.

Les employeurs publics qui ne respectent pas cette obligation versent une contribution annuelle au FIPHFP. Cette contribution correspond à chaque bénéficiaire que la collectivité ou l'établissement public aurait dû employer.

La contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées, c'est-à-dire la différence entre le nombre total d'agents **rémunérés** auquel est appliquée la proportion de 6 %, et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi **effectivement rémunérés par l'employeur**.

Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes multiplié par un montant unitaire **fixé par l'article 6-4 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié**.

Il est possible de déduire du montant de la contribution :

- Dans la limite de 10% du montant de la contribution, les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, consistant notamment en la réalisation de travaux d'accessibilité, en la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels pour assurer le maintien dans l'emploi, en des prestations d'accompagnement, sensibilisation et formation, en des aménagements des postes de travail ;
- Les dépenses afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service, passés avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), des travailleurs indépendants reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou des entreprises de portage salarial lorsque le salarié est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Les modalités et limites de cette déduction sont précisées par l'article 6 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006.

La déclaration annuelle, accompagnée du paiement de la contribution, doivent être déposés auprès du comptable public **au plus tard le 30 avril de chaque année**.

A défaut de transmission de la déclaration, et de régularisation **dans le délai d'un mois après mise en demeure**, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation ; le montant de la pénalité appliquée est calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré.

Les dates de prise en compte de l'effectif (31 décembre) et de dépôt de la déclaration (30 avril) sont **applicables à compter de la déclaration établie en 2021 au titre de l'année 2020**. Les autres dispositions sont applicables depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-420 du 9 avril 2020, soit depuis le **12 avril 2020**.

Le délai de mise en conformité des entités publiques qui comptent 20 agents en ETP, soit au moment de leur création, soit en raison de l'accroissement de leur effectif, est **fixé par décret** et **ne peut excéder 5 ans**.

Ce décret est **en attente de parution**.

Seront également soumis à la seule **déclaration annuelle** auprès du FIPHFP (et non à l'obligation d'emploi), les employeurs territoriaux employant **moins de 20 agents** en équivalent temps plein.

Cette dernière disposition sera applicable à une date fixée par **décret en Conseil d'Etat** et **au plus tard le 01/01/2022**.

## **B. Instaurer de nouveaux droits à l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière**

1. Adapter les conditions de déroulement des épreuves de concours, procédure de recrutement et examens

*Article 92 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 35 de la loi 84-53*

*Décret n°2020-523 du 4 mai 2020*

Les possibilités de dérogation aux règles normales de déroulement des concours, de la procédure de recrutement ou des examens de la fonction publique pour les candidats handicapés sont élargies à l'ensemble du champ des handicaps et non plus uniquement en référence au handicap physique. De même, il n'est plus fait référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour faire bénéficier les candidats des aménagements d'épreuves.

Désormais, le candidat en situation de handicap devra faire une demande d'aménagement d'épreuve, en produisant un **certificat médical, établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, par un médecin agréé.**

Ce certificat précisera la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre au candidat, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec sa situation.

L'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen décidera des dérogations à mettre en œuvre au vu de ce certificat médical, sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours ou de l'examen fixera la **date limite de transmission** du certificat médical par le candidat ; cette date limite est fixée au plus tôt 3 semaines avant le déroulement des épreuves. Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités, malgré une transmission du certificat médical après la date limite initialement fixée.

Ces dispositions sont **applicables** depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-523 du 4 mai 2020, soit depuis le **7 mai 2020** ; cependant, les concours et examens dont l'ouverture a été prononcée avant cette date, se poursuivent jusqu'à leur terme dans les conditions prévues par l'arrêté ou la décision d'ouverture.

## 2. Instaurer une possibilité dérogatoire à la nomination statutaire pour pérenniser les apprentis handicapés

*Article 91 de la loi n°2019-828, modifié par article 21 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020*

*Décret n°2020-530 du 5 mai 2020*

A titre expérimental, les **apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi** peuvent être **titularisés** à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

La détermination du cadre d'emplois de titularisation s'effectue en tenant compte :

- du diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage
- du niveau de diplôme requis par le statut particulier du cadre d'emplois pour l'accès par la voie du concours **externe**.

Les agents concernés sont **individuellement informés par l'autorité territoriale et, le cas échéant, le maître d'apprentissage**, lors de leur entrée en apprentissage, de la possibilité de demander à être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

L'agent candidat adresse sa **demande de titularisation** à l'autorité territoriale, **au plus tard 3 mois avant la fin de son contrat**.

L'autorité territoriale, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande :

- si elle n'entend pas donner suite à la demande, en informe le candidat ;
- si elle souhaite donner suite à la demande, adresse au candidat une **proposition de titularisation** dans un cadre d'emplois ainsi qu'une ou plusieurs offres d'emploi susceptibles d'être occupés à titre de première affectation, et invite le candidat à **transmettre un dossier de candidature sous quinze jours**.

Le dossier de candidature comprend :

- un **C.V.** d'une page faisant état du parcours académique et professionnel et des compétences acquises ;
- une copie des **titres et diplômes** détenus ;
- un document présentant la **motivation** du candidat pour exercer l'emploi proposé et les missions dévolues au cadre d'emplois, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat (**modèle de document prévu à l'annexe 1 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020**) ;
- une copie du document en cours de validité permettant de justifier que le candidat bénéficie de l'obligation d'emploi ;
- le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

L'autorité territoriale transmet, à une **commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat**, le dossier de candidature remis par ce dernier, ainsi que le bilan de la période d'apprentissage renseigné par le maître d'apprentissage.

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, est composée de :

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

La commission est chargée d'apprécier l'aptitude du candidat à être titularisé, en tenant compte notamment :

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

La commission procède à un **premier examen du dossier** du candidat et décide s'il y a lieu de poursuivre la procédure : dans ce cas, elle reçoit le candidat en **entretien**, au plus tard **un mois avant le terme de son contrat**.

L'entretien, d'une durée totale de 45 minutes maximum, se déroule ainsi :

- **présentation par le candidat** de son parcours et de sa motivation : 10 minutes maximum
- **échange avec la commission** qui s'appuie sur le dossier du candidat. Le candidat peut également être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel.

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

Au terme de la procédure, **la commission émet un avis sur l'aptitude** du candidat à être titularisé.

La mise en œuvre de cette procédure **peut être déléguée au centre de gestion** au titre des missions facultatives.

Les modèles du document présentant la motivation du candidat, à joindre au dossier de candidature, ainsi que du bilan de la période d'apprentissage renseigné par le maître d'apprentissage, sont décrits en annexe au décret n°2020-530 du 5 mai 2020.

L'autorité territoriale peut **procéder à la titularisation** du candidat déclaré apte par la commission :

- soit **au terme du contrat** d'apprentissage, à condition que le candidat ait, à cette date, obtenu le diplôme ou le titre préparé ;
- à défaut, **à la date d'obtention du diplôme ou du titre**, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard 6 mois après la fin du contrat d'apprentissage.

Si une condition d'âge est prévue par le statut particulier, elle n'est pas applicable à cette titularisation. L'agent titularisé est affecté par l'autorité territoriale dans l'un des emplois qui avaient été proposés en début de procédure.

**L'agent est classé au 1<sup>er</sup> échelon du premier grade du cadre d'emplois selon les modalités suivantes :**

- les périodes d'activité professionnelle antérieures au contrat d'apprentissage sont prises en compte pour le classement conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil ;
- les périodes de stage ou de formation effectués pour la préparation du diplôme ne sont pas prises en compte.

L'agent bénéficie d'une formation d'intégration **dans l'année suivant sa titularisation** lorsqu'elle est prévue par le statut particulier, ainsi que d'un accompagnement adapté à sa situation, en vue de favoriser son insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap. L'agent est également soumis aux formations de professionnalisation au premier emploi prévu par les statuts particuliers.

Le bilan annuel des recrutements réalisés selon cette procédure est présenté devant le Comité social territorial (Comité Technique jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel). Ce bilan est également intégré au rapport social unique.

L'évaluation finale de l'expérimentation, prévue par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, est présentée au conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Cette expérimentation, prévue pour **une durée de 6 ans** à compter de la publication de la loi, est **applicable** depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-530 du 5 mai 2020, **soit le 8 mai 2020**, aux agents dont le contrat d'apprentissage prend fin à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

Concernant les agents **dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre 2020**, les délais mentionnés dans la procédure sont aménagés comme suit :

- le dossier de candidature peut être adressé au plus tard le 30 septembre 2020 ;
- le délai dans lequel doit se tenir l'entretien avec la commission est inopposable ;
- lorsque l'organisation de la procédure ne permet pas d'assurer la titularisation au terme du contrat d'apprentissage, la titularisation peut intervenir jusqu'à la date à laquelle le candidat est déclaré apte à être titularisé, sous réserve qu'il ait obtenu à cette date le diplôme ou titre préparé. Dans le cas contraire, la titularisation intervient à la date d'obtention du diplôme ou du titre, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard le 31 janvier 2021.

### 3. Créer des dispositions statutaires dédiées de promotion interne

Article 93 de la loi n°2019-828

Disposition autonome

Décret n°2020-569 du 13 mai 2020

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 21)

**A titre expérimental**, les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent 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 au préalable une certaine durée de services.**

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

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

Par dérogation, pour l'accès aux cadres d'emplois d'ingénieur en chef, administrateur, conservateur du patrimoine ou conservateur de bibliothèque, les candidats doivent justifier, **au 1<sup>er</sup> janvier**, des conditions requises pour la promotion interne **dans ces cadres d'emplois.**

Les emplois offerts au détachement sont **publiés** sur le site internet de la collectivité ou, à défaut, diffusés par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis précise notamment le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Le **dossier de candidature** comprend :

- Un **dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle** ; le modèle de ce dossier est annexé au décret n°2020-569 du 13 mai 2020 ;
- Une copie du document, en cours de validité, permettant au fonctionnaire de justifier qu'il **bénéficie de l'obligation d'emploi.**

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

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, est composée :

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

La commission est chargée **d'apprécier l'aptitude professionnelle** du candidat à exercer les missions dévolues au cadre **d'emplois dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir**, en tenant compte notamment des acquis de l'expérience professionnelle du candidat et de sa motivation.



La commission procède à un **premier examen** des dossiers des candidats et établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

La commission **auditionne les candidats sélectionnés lors d'un entretien**, d'une durée totale de 45 minutes maximum, sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par les candidats. L'entretien commence par l'exposé de 10 minutes maximum du candidat sur son parcours professionnel.

La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur **ou de la catégorie supérieure que recouvrent les missions** du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être détaché, puis, **le cas échéant**, intégré.

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

A l'issue des auditions, la **commission établit la liste des candidats proposés au détachement**. Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale sont détachés auprès d'elle.

La mise en œuvre de cette procédure peut être **déléguée au centre de gestion** au titre des missions facultatives.

Le détachement est prononcé :

- **pour la durée du stage** ou de la formation initiale prévue par le statut particulier du cadre d'emplois de détachement ;
- **ou pour une durée d'un an**, lorsque le statut particulier ne prévoit pas de **stage ou de formation initiale**.

Lorsque l'agent bénéficie d'un temps partiel, la durée du détachement est augmentée à due proportion.

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

Concernant les obligations de formation :

- lorsque le statut particulier prévoit une formation initiale préalable à la titularisation, l'agent détaché doit suivre cette formation ;
- l'agent détaché doit également suivre la formation de professionnalisation au premier emploi.

Ces **formations peuvent être adaptées aux besoins de l'agent**, en lien avec le référent handicap.

Tout fonctionnaire bénéficiant de la formation prévue au premier alinéa qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation ou de l'autorité territoriale, se soustrait à tout ou partie de sa formation, est réputé renoncer à son détachement. Dans ce cas, il y est mis fin d'office.

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

A l'issue de la période de détachement, la **commission** telle qu'évoquée ci-dessus **procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle** du fonctionnaire. Cette procédure peut également être déléguée au Centre de gestion.

La commission **auditionne le fonctionnaire détaché** lors d'un entretien, d'une durée totale de 45 minutes maximum, sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique. L'entretien commence par l'exposé de 10 minutes maximum du candidat sur les principales activités



réalisées pendant la période de détachement.

La commission apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

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

La commission peut :

- déclarer le fonctionnaire détaché **apte à intégrer** son nouveau cadre d'emplois.  
Dans ce cas, l'autorité territoriale procède à cette **intégration**.
- **proposer le renouvellement du détachement.**  
Dans ce cas, l'autorité territoriale de détachement peut **soit consentir à ce renouvellement** pour la même durée que le détachement initial, **soit faire prononcer la réintégration** du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.  
Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le cadre d'emplois de détachement.  
A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.
- **proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.**  
Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement, le fonctionnaire est **réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine**.  
Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine afin de procéder, en lien avec le référent handicap, à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés selon cette procédure est présenté devant le Comité social territorial (Comité Technique jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel). Ce bilan est également intégré au Rapport social unique.

L'évaluation finale de l'expérimentation, prévue par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, est présentée au conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Cette disposition est **entrée en vigueur à compter du 01/01/2020** pour une expérimentation **jusqu'au 31/12/2026**.

## C. Sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés

### 1. Faciliter les mesures de compensation du handicap

*Article 92 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'Article 6 sexies de la loi 83-634*

*Décret n°2020-523 du 4 mai 2020*

Les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

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

réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.

Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les **agents en situation de handicap pourront conserver leurs équipements** contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Cette portabilité des équipements permet aux agents publics en situation de handicap de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi (y compris dans un autre versant de la fonction publique), comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

Les modalités de mise en œuvre de cette portabilité font l'objet d'une **convention entre l'administration d'accueil et l'administration d'origine**, qui règle notamment les modalités de cession, de transport et d'installation des équipements ainsi que la prise en charge des coûts afférents par l'administration d'accueil.

La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Sont concernés par ces dispositions, l'ensemble des collectivités et établissements publics.

Ces dispositions sont **applicables** depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-523 du 4 mai 2020, soit depuis le **7 mai 2020**.

## 2. Consécration d'un nouvel acteur : le référent handicap

*Article 92 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'Article 6 sexies de la loi 83-634*

Tout agent a le droit de consulter un **réfèrent handicap**, chargé :

- De l'accompagner tout au long de sa carrière
- Et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics

Un **décret en Conseil d'Etat** doit fixer les conditions d'application de cet article.