

# LE MAG RH



**Focus du mois :**  
Le recrutement des  
travailleurs en  
situation de  
handicap sur la base  
de l'article L.352-4 du  
CGFP

Journal Mensuel  
Novembre 2023, Numéro 29

## Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences** .....3
- **Question écrite** .....3
- **Focus**.....4
- **FAQ** .....5
- **Votre CDG & Vous**.....6



## Rémunération : Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la Fonction Publique Territoriale

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 ouvre la possibilité pour les employeurs publics territoriaux de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à leurs agents publics ainsi qu'aux assistants maternels et assistants familiaux, d'un montant qui peut varier, au plus, entre 300 euros et 800 euros selon la rémunération perçue.



Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, le versement de cette prime est facultatif. Une délibération de l'organe délibérant devra instituer cette prime, après un avis du Comité Social Territorial.

Pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions, avant le 30 juin 2024.

➤ [Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)

## Rémunération : Attribution de cinq points d'indice majoré au 1er janvier 2024

Le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 prévoit, au 1er janvier 2024, l'attribution de cinq points d'indice majoré à l'ensemble des agents publics.

Cette revalorisation du traitement des agents publics résulte de la modification du tableau de correspondance entre les indices bruts et les indices majorés.

**Exemple** : Au 1er juillet 2023, l'indice de correspondance de l'indice brut 397 est l'indice majoré 370.

Au 1er janvier 2024, l'indice de correspondance de l'indice brut 397 sera l'indice majoré 375.



L'attribution des cinq points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024 s'applique également aux agents contractuels de droit public dès lors qu'ils sont rémunérés sur la base d'un indice.

## Loi de Transformation de la Fonction Publique : La Cour des comptes dresse le bilan

Trois ans après la promulgation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP), la Cour et les chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) ont dressé **un premier bilan de la mise en œuvre de ses principales mesures** (application de la règle des 1607 heures, recrutement des agents contractuels, rupture conventionnelle, indemnité de fin de contrat, lignes directrices de gestion, etc.) à l'exception de celles relatives à la promotion du dialogue social et à l'égalité professionnelle qui feront l'objet d'une enquête ultérieure.

Les juridictions financières formulent **une liste de huit recommandations** pour assurer la pleine application de l'ensemble des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique.

**Exemple** : « Dresser et publier un bilan de l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale »

➤ [Rapport de la Cour des comptes](#)  
➤ [Synthèse du rapport de la Cour des comptes](#)

## Actualités à venir : Plusieurs projets de textes en attente au CCFP et CSFPT

Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) se sont réunis, respectivement, les 14 et 15 novembre 2023, pour procéder à l'examen de divers textes inscrits à l'ordre du jour, et notamment :

- **Projet de décret relatif à l'exercice du temps partiel des agents contractuels et des fonctionnaires stagiaires dans la fonction publique**

La directive européenne (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 prévoit que les États membres « peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois ».

Actuellement, le droit national prévoit une condition d'ancienneté d'une année pour les agents contractuels de droit public pour bénéficier du temps partiel de droit pour élever un enfant et du temps partiel sur autorisation. Également, les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel sur autorisation.

Pour assurer la mise en conformité du droit de la fonction publique avec le droit européen, le projet de décret réduit la condition d'ancienneté requise à six mois pour les contractuels de droit public (*temps partiel sur autorisation et de droit pour élever un enfant*) et permet aux fonctionnaires stagiaires de solliciter un temps partiel sur autorisation au cours de leur formation.

- **Projet de décret relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, le Code Général de la Fonction Publique a été modifié afin d'acter les nouvelles obligations en faveur de la parité dans les emplois de direction au sein de la fonction publique (*quota de primo-nominations porté à 50% de personnes de chaque sexe, instauration d'un taux minimum de 40% d'agents de chaque sexe dans les emplois de direction concernés, etc.*).

Le projet de décret détermine le montant des contributions financières dues par les employeurs publics en cas de non-respect des obligations instaurées en matière de parité dans les emplois de direction au sein de la fonction publique.

- **Projet de décret relatif à la promotion interne dans la fonction publique territoriale**

Le projet de décret prévoit une réforme du dispositif de promotion au moyen de plusieurs mesures telles que l'assouplissement des mécanismes de quota (*passage à la règle du « 1 pour 2 », c'est-à-dire un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si deux (et non plus 3) recrutements ont été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe)*), la réduction à deux ans de la durée requise pour appliquer la clause de sauvegarde permettant une promotion interne sans avoir atteint le nombre de recrutements nécessaires ou encore l'augmentation des possibilités de promotion interne en fonction du cadre d'emplois en portant le taux de fonctionnaire à prendre en compte à 8% (au lieu de 5 %).

- **Projet de décret relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale**

Le décret n°2004-878 du 26 août 2004 prévoit que le nombre de jours épargnés sur le CET ne peut excéder 60 jours. Un projet de décret envisage de modifier cette disposition afin de permettre le renvoi à un arrêté ministériel pour fixer le plafond maximum de jours épargnés.

À ce titre, un projet d'arrêté prévoit le régime de droit commun fixant le plafond à 60 jours et une dérogation au titre de l'année 2024 à 70 jours.

### Contractuels de droit public – Le refus de signature d'un nouveau contrat n'est pas un abandon de poste

Recruté à durée déterminée, un agent contractuel de droit public a refusé, d'une part, de signer un nouveau contrat prévoyant une nouvelle affectation, et d'autre part, d'accepter un changement d'affectation au sein de son contrat en cours. L'employeur territorial a alors engagé une procédure pour abandon de poste entraînant la radiation des effectifs suite au refus réitéré de l'agent de rejoindre l'affectation proposée malgré trois mises en demeure.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer.

Ainsi, une procédure d'abandon de poste ne saurait être engagée à l'égard d'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat et qui refuse d'une part, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation.

➤ [Conseil d'État, 3 novembre 2023 n°461537](#)

### Reclassement – Obligation de proposition des postes que la collectivité envisage de supprimer

Il résulte d'un principe général du droit que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un fonctionnaire se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi, compatible avec son état de santé. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible qu'il appartient à l'employeur de prononcer le licenciement.

Dans le cadre d'une procédure de reclassement d'un fonctionnaire déclaré définitivement inapte à ses fonctions, la Cour Administrative d'Appel de Marseille précise que l'employeur public doit proposer à l'agent les postes qu'elle envisage de supprimer.

En l'espèce, une communauté de communes n'avait présenté, entre 2016 et 2019, aucune proposition de poste vacant jusqu'au licenciement pour inaptitude physique alors qu'elle disposait de plusieurs postes qui n'ont été supprimés qu'à compter du 27 novembre 2018.

➤ [CAA Marseille, 6 octobre 2023, n°22MA01711](#)

### Temps de travail – Différenciation de cycles de travail pour les agents à temps partiel

Le règlement relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail d'un Centre de Gestion organise la possibilité pour les agents, sous réserve des nécessités du service et de diverses exceptions, d'exercer leurs fonctions selon plusieurs régimes (*35 heures hebdomadaires de travail sans RTT, de 37,5 heures hebdomadaires de travail moyennant l'octroi de 15 jours de RTT ou de 39 heures hebdomadaires de travail moyennant l'octroi de 23 jours par an de RTT*).

Un agent public conteste ce règlement au titre qu'il impose aux agents exerçant à temps partiel pour une quotité inférieure à 80 % d'être placés sur un cycle de travail de 35 heures par semaine sans RTT, contrairement aux autres personnels qui ont libre choix du cycle et indépendamment du cadre d'emplois.

Pour le juge administratif, si les cycles hebdomadaires peuvent être définis par service ou par nature de fonction en application de l'article 4 du décret du 25 août 2000, cette circonstance n'implique pas nécessairement une organisation homogène du travail, au sein du cycle, pour les différents agents d'un même service ou exerçant les mêmes fonctions

➤ [CAA Lyon, 13 octobre 2023, n°21LY01354](#)

### **Difficultés rencontrées par les collectivités territoriales face à l'insuffisance professionnelle**

**Question :**

**Le Gouvernement envisage-t-il d'entreprendre des mesures permettant de faire cesser des situations financières délicates lorsqu'une collectivité territoriale envisage de se séparer des fonctionnaires dont l'insuffisance professionnelle est constatée ?**

**Réponse :**

En application des articles L. 553-2 et L. 553-3 du code général de la fonction publique, un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle, après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, et recevoir une indemnité dans les conditions fixées par le décret n° 85-186 du 7 février 1985 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales.

Si le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé, les modalités de calcul de l'indemnité liées à ce motif font l'objet d'un encadrement précis fixé par les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 85-186 du 7 février 1985 précité.

Ce texte prévoit en effet que le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires par la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur, est égal, en capital aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze.

Le calcul est opéré sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, le cas échéant. Il ne tient pas compte des primes, qui représentent en moyenne 25% de la rémunération totale dans l'ensemble de la fonction publique.

Cette indemnité ne peut, par ailleurs, pas être versée lorsque le licenciement fait suite à une faute lourde, comme c'est le cas également dans le secteur privé.

Cet encadrement permet à la fois à l'employeur de mettre en œuvre la procédure nécessaire pour se séparer d'un collaborateur en insuffisance professionnelle, tout en garantissant les droits de la personne licenciée.

**[Réponse ministérielle n°06753 JO Sénat du 12 octobre 2023](#)**

## Le recrutement des travailleurs en situation de handicap sur la base de l'article L.352-4 du CGFP



Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'article L.352-4 du Code Général de la Fonction Publique permet le recrutement par voie contractuelle, à titre dérogatoire, de certaines personnes en situation de handicap et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 précise les conditions préalables au recrutement ainsi que le déroulement du contrat et la situation de l'agent à l'issue du contrat.

### Les bénéficiaires

Les employeurs publics territoriaux peuvent recourir à l'article L.352-4 du CGFP pour permettre le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à l'article L.131-8 du même Code.

Sont ainsi concernées, les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés en possession d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés) ;
- 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, réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- 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 d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

### Les emplois concernés

Le recrutement en qualité de contractuel sur la base de l'article L.352-4 du CGFP est ouvert pour **tous les emplois de catégories A, B et C** (articles 2 et 4 du décret du 10 décembre 1996).



*Pour les emplois de catégories C, il s'agit avant tout d'orienter le recrutement sur des emplois/grades accessibles par concours. L'objectif recherché de ce mode de recrutement dérogatoire est de favoriser l'accès aux emplois publics, en dispensant le passage des concours.*

### Les conditions préalables au recrutement

Les bénéficiaires de ce mode de recrutement doivent satisfaire à **plusieurs conditions cumulatives** préalables au recrutement :

- **Des conditions générales relatives à l'occupation d'un emploi public** : posséder la nationalité française, jouir de leurs droits civiques, avoir des mentions compatibles portées au bulletin n°2 du casier judiciaire avec l'exercice des fonctions, être en position régulière au regard du code du service national, etc..
- **Une condition relative au respect des conditions de santé particulières** : depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020, la condition d'aptitude physique pour l'exercice des fonctions a été remplacée par des conditions particulières de santé pour l'exercice de certaines fonctions.



*Actuellement, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale ne précisent pas ces conditions de santé particulières. Lorsque ces statuts particuliers prévoient ces conditions, il appartiendra aux employeurs territoriaux de veiller à ce que les candidats aux emplois pourvus par la voie de l'article L.352-4 du CGFP transmettent un certificat d'un médecin agréé (article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).*

- **Une condition relative à l'aptitude à l'emploi** : le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé par un médecin agréé.
- **Une condition relative au niveau de diplôme ou d'études** : le décret du 10 décembre 1996 conditionne le recrutement au respect des conditions de diplôme ou de niveau d'études exigées pour les candidats aux concours externes par les statuts particuliers.



*Pour les emplois de catégories A et B, une commission ad hoc peut se charger de vérifier les équivalences de diplômes si un candidat possède un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers. Pour les emplois de catégorie C, la commission peut se charger d'apprécier le niveau de connaissance et de compétence requis des candidats s'ils ne justifient pas des diplômes et niveau d'études exigées.*

### Le déroulement du contrat

L'agent contractuel est recruté en qualité de contractuel pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé.

Le contrat peut être renouvelé une fois, pour la même durée que la durée initiale, après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP) et sous réserve que l'agent ait suivi la formation d'intégration.

Pendant toute la période du contrat :

- L'agent bénéficie d'une rémunération d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé. Il peut également bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- Il fait l'objet d'un suivi professionnel personnalisé visant à faciliter son insertion professionnelle dès sa prise de fonction et tout au long de la durée de son contrat.

Un rapport d'appréciation sur le déroulement du contrat, intégré au dossier individuel de l'agent, est établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

### L'issue du contrat

À l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu de son dossier et après un entretien organisé avec l'agent..

Plusieurs situations en découlent :

- **Situation n°1** : L'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et est titularisé dans le cadre d'emplois.
- **Situation n°2** : L'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la CAP compétente et sous réserve qu'il ait suivi la formation d'intégration.
- **Situation n°3** : Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP compétente et sous réserve qu'il ait suivi la formation d'intégration.



## ? Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L.352-4 du CGFP sont-ils astreints au suivi de la formation d'intégration ?

**Réponse : OUI.**

[En application de l'article 7 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#), les agents bénéficient, au cours du contrat, de la formation d'intégration applicable aux fonctionnaires stagiaires, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Ils sont soumis, en matière de formation d'intégration, aux mêmes obligations que celles imposées par les statuts particuliers pour les fonctionnaires stagiaires recrutés sur liste d'aptitude après concours.

## ? Comment se déroule le renouvellement du contrat en cas de survenance de la situation n°2 précitée ?

En pratique, il existe **deux options** possibles permettant à l'employeur public d'engager le renouvellement du contrat :

- L'agent n'a pas fait preuve des capacités professionnelles suffisantes, sans toutefois s'être révélé inapte : le contrat peut être renouvelé pour la même durée que le contrat initial, après avis de la CAP compétente pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé et sous réserve que l'agent ait suivi la formation d'intégration.
- L'agent n'a pas fait preuve des capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois, le contrat peut être renouvelé, après avis de la CAP, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, sous réserve de l'existence d'un emploi au sein du tableau des effectifs, et sous réserve que l'agent ait suivi la formation d'intégration.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée au moment du renouvellement, de façon à favoriser son intégration professionnelle.

À l'issue du contrat renouvelé, la situation de l'agent est de nouveau examinée et s'il est déclaré apte à exercer ses fonctions, il sera titularisé. S'il n'est pas déclaré apte à exercer ses fonctions, il n'est pas titularisé et son contrat ne sera pas renouvelé.

## ? Existe-t-il des aides ou des exonérations accordées aux employeurs territoriaux qui procèdent à des recrutements sur la base de l'article L.352-4 du CGFP ?

**Réponse : NON.**

Le recrutement d'agents contractuels sur la base de l'article L.352-4 du CGFP n'entraîne pas, par principe, l'octroi d'aides ou d'exonérations au profit de l'employeur public.

Toutefois, le recrutement des travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle permet aux employeurs publics territoriaux employant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent de satisfaire à leur obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% de l'effectif total telle que prévue à l'article L.351-1 du Code Général de la Fonction Publique.

À noter que le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut également financer, au cas par cas, des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation.

## ? La durée du contrat conclu en application de l'article L.352-4 du CGFP est-elle prolongée en cas de congé pour raison de santé ?

**Réponse : OUI.**

Lorsque le contrat a été interrompu du fait de congés successifs de toute nature, autres que le congé annuel, il est prolongé dans des conditions identiques à la prolongation de la période de stage telles que prévues aux articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour les fonctionnaires stagiaires ([article 7-2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)).