Sommaire

n° 10 › octobre 2019

Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

2 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les nouvelles dispositions applicables dans la fonction publique

POINT BREF

10 Agents publics : les garanties liées à l'exercice d'un mandat électif

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

22 CDIsation d'un agent contractuel : prise en considération des fonctions réellement exercées

Actualité documentaire

LE POINT SUR...

27 Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

31

À LIRE ÉGALEMENT

41

STATUT AU QUOTIDIEN

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les nouvelles dispositions applicables dans la fonction publique

Les nouvelles modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel entreront en vigueur à partir de 2020. Des dispositions récentes sont venues préciser les conditions d'application de ces nouvelles règles dans le secteur public.

Si le taux d'emploi de travailleurs handicapés a presque doublé depuis la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), un rapport récent pointait cependant la nécessité de *« donner un nouveau souffle »* à la politique du handicap dans la fonction publique. Dans cette optique, plusieurs mesures ont été adoptées (1).

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (2) visait notamment à simplifier et à rendre plus efficace l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Le champ des bénéficiaires de cette obligation a ainsi été redéfini et les modalités de mise en œuvre partielle de l'OETH supprimées.

Plus récemment, le droit applicable au handicap dans la fonction publique a été inséré dans le statut général dans un objectif de clarification. L'article 90 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (3) a en effet introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 un chapitre V consacré à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la fonction publique. Ce nouveau chapitre réunit les règles applicables aux employeurs publics qui figuraient notamment sous les articles L. 323-2 et suivants de l'ancien code du

(1) Rapport « Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique » approuvé par la commission des lois du Sénat le 22 mai 2019.

(2) Les dispositions de la loi applicables à la fonction publique ont été présentées dans le numéro d'octobre 2018 des *IAJ*.

(3) Un dossier spécial a été consacré à la loi du 6 août 2019 dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

travail. Pour mémoire, la loi de transformation de la fonction publique a introduit d'autres mesures en faveur de l'accueil, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, telles que le dispositif expérimental de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'OETH, la désignation d'un référent handicap ou le droit à la portabilité des aménagements en cas de mobilité professionnelle.

Les nouvelles dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés entreront en vigueur le 1er janvier 2020 et s'appliquent aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date (c'est-à-dire pour les déclarations à effectuer en 2021).

LEXIQUE DES SIGLES UTILISÉS

DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail

Les principes généraux

Pour rappel, l'article L. 5212-2 du code du travail institue une obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés selon laquelle tout employeur (public ou privé) remplissant certaines conditions de seuil est tenu d'employer ces travailleurs dans une proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Une disposition introduite par la loi du 5 septembre 2018 prévoit que ce taux sera révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Chaque année, les employeurs soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent effectuer une déclaration qui comporte l'ensemble des éléments permettant de calculer leur taux d'emploi et, le cas échéant, la contribution due.

L'employeur public qui ne respecte pas son obligation doit en effet verser au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une contribution assise sur le nombre de personnes handicapées qu'il aurait dû employer.

Les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi

En vertu de l'article 33 de la loi du 13 juillet 1983, outre l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux comptant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent sont assujettis à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 du code du travail.

S'agissant des centres de gestion, ils ne sont assujettis à cette obligation que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

L'employeur public employant au moins 20 agents au moment de sa création, ou qui franchit ce seuil en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. Le décret n°2019-646 du 26 juin 2019 (4) fixe ce délai à trois ans à compter du terme de l'année civile pendant laquelle ce seuil de 20 agents est franchi.

La DOETH généralisée à l'ensemble des employeurs

Les employeurs publics qui comptent moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent, qui n'entrent donc pas dans le champ de l'obligation d'emploi, devront à l'avenir déclarer leur effectif d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette obligation entrera en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1er janvier 2022.

art. 33 IV de loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et art. 90 VIII de la loi du 6 août 2019

(4) Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

Les bénéficiaires de l'OETH dans le secteur public

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie le périmètre de l'OETH pour privilégier l'emploi direct de travailleurs handicapés. Les employeurs ne pourront ainsi plus s'acquitter partiellement de leur obligation en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (ils pourront toutefois déduire les dépenses relatives à ces contrats de leur contribution annuelle, comme cela est précisé plus loin).

À compter de 2020, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail et au II du nouvel article 34 de la loi du 13 juillet 1983, c'est-à-dire :

➔ Les personnes dont le handicap a été reconnu

– les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) (5),

– les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) (6) (7),

– les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (8).

➔ Les titulaires d'une pension d'invalidité

Il s'agit des personnes titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité réduise d'au moins deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

➔ Les titulaires d'un emploi réservé

Les bénéficiaires des emplois réservés sont mentionnés aux articles L. 241-2 à L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Concernant les bénéficiaires de l'OETH comptabilisés au titre des recrutements dans des emplois réservés, il convient de préciser que l'ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 (9) exclut à compter du 1er janvier 2020 les militaires et anciens militaires dits valides du champ des bénéficiaires des emplois réservés (10). Ils ne pourront plus être recrutés dans la fonction publique civile à ce titre, mais pourront y accéder par la voie du détachement ou de la nomination en qualité de stagiaire prévus par l'article L. 4139-2 du code de la défense.

➔ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

– 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 fonctionnaires qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (11),

– les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service (12).

➔ Les agents reclassés

– les agents reclassés, c'est-à-dire ceux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions et qui ont été reclassés dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps dès lors qu'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes,

– les agents en période de préparation au reclassement (13).

(5) Voir notamment les articles L.5213-1 et suivants du code du travail.

(6) La RQTH et l'AAH sont accordées sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

(7) Articles L. 821-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

(8) La demande de carte mobilité inclusion est adressée à la maison départementale des personnes handicapées (art. L. 241-3 et R. 241-12 du code de l'action sociale et des familles).

(9) Art. 4 de l'ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile, abrogeant l'art. L. 241-5 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

(10) Continuent notamment à bénéficier des emplois réservés les personnes titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

(11) L'ATI est versée en application de l'article 65 de la loi du 11 janvier 1984, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 ou de l'article 80 de la loi du 9 janvier 1986.

(12) Il s'agit de l'allocation ou de la 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.

(13) Sont concernés les agents reclassés en vertu de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les actions de groupe en matière de handicap

Le nouvel article 39 de la loi du 13 juillet 1983, introduit par la loi de transformation de la fonction publique, prévoit une nouvelle possibilité d'action de groupe au bénéfice des associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elles pourront exercer une action civile lorsqu'un employeur public ne respecte pas les prescriptions du statut général concernant cette obligation et que cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Pour mémoire, la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle avait déjà ouvert aux associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans, intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap, la possibilité d'agir devant le juge administratif afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi ou à un stage font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés doit être calculé chaque année pour être comparé au taux d'emploi minimal de 6 % imposé par la loi. Il correspond au rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés et l'effectif total de la collectivité ou de l'établissement public.

Concernant l'effectif global, il est tenu compte de l'ensemble des agents rémunérés par la collectivité territoriale ou l'établissement, à une date fixée par décret **(14)**.

Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée ne sont pas pris en compte.

Sont également comptabilisés, le cas échéant, les agents mis à disposition par le centre de gestion, sauf lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement employés, sont prises en compte les personnes relevant des catégories mentionnées plus haut. Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires **(15)**.

En outre, deux nouveautés sont à signaler.

Tout d'abord, l'effort consenti par l'employeur en faveur des agents qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi pourra désormais également être pris en considération. Selon la nouvelle rédaction de l'article 4 du décret du 3 mai 2006, à compter du 1er janvier 2020, l'employeur public pourra comptabiliser pour une unité et demi :

– le bénéficiaire de l'obligation d'emploi recruté postérieurement à son 50e anniversaire,

– celui reconnu bénéficiaire postérieurement à son 50e anniversaire.

En revanche, cette comptabilisation ne pourra être opérée qu'au titre de l'année du recrutement ou de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Ensuite, la possibilité de s'acquitter de l'obligation d'emploi par l'accueil de stagiaires est maintenue mais ne sera plus plafonnée **(16)**. L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en accueillant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail en stage ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ou mis à disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs. Sont également pris en compte les stages réalisés par des jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

La contribution annuelle

L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'emploi doit s'acquitter d'une contribution annuelle auprès du FIPHFP pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

Le calcul de la contribution s'effectue en deux étapes : dans un premier temps, le calcul de la contribution théorique, puis dans un second temps, l'application des dépenses venant en déduction.

(14) Décret en Conseil d'État en attente de publication.

(15) Article 4 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006.

(16) Article L. 5212-7 du code du travail modifié, par renvoi de l'article 33 de la loi du 13 juillet 1983. Pour mémoire, la possibilité de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en comptabilisant l'accueil de stagiaires était limitée à 2 % de l'effectif total.

Nombre d'unités manquantes par employeur = **Nombre total d'agents rémunérés** × 6 %* − **Nombre de bénéficiaires de l'OETH effectivement rémunérés**

**Ce nombre est arrondi à l'unité inférieure*

➔ Le calcul de la contribution théorique

Le montant de la contribution est calculé sur la base d'un montant unitaire, multiplié par le nombre d'unités manquantes au titre de l'année considérée. Le montant unitaire correspond au salaire horaire minimum de croissance (SMIC), auquel est appliqué un coefficient de variation en fonction de l'effectif de la collectivité ou de l'établissement.

CALCUL DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE

Effectifs employés par la collectivité ou l'établissement		Montant par unité manquante
Nombre d'agents à temps plein ou leur équivalent	de 20 à 249 agents	400 fois le taux du SMIC horaire
	de 250 à 749 agents	500 fois le taux du SMIC horaire
	à partir de 750 agents	600 fois le taux du SMIC horaire

En vertu de l'article 38 de la loi du 13 juillet 1983, le calcul de la contribution annuelle s'effectuera à compter du 1er janvier 2020 selon les modalités prévues par l'article L. 5212-9 du code du travail, sous réserve des spécificités de la fonction publique (17) (voir le tableau ci-dessus).

➔ L'application des dépenses déductibles

Dans un second temps, l'employeur public pourra, le cas échéant, déduire de sa contribution annuelle certaines dépenses. Les nouveaux articles 6 à 6-3 du décret du 3 mai 2006 apportent des précisions sur la liste des dépenses susceptibles d'être déduites, dont relève désormais le recours à la sous-traitance, ainsi que leur plafonnement.

L'employeur pourra déduire du montant de sa contribution annuelle :

1. Le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés (18).

La déduction est calculée en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou services payé au cours de l'année considérée, duquel a été préalablement déduit le coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou la prestation des services en cause.

Le montant de la déduction est en outre plafonné :

– à 50 % du montant de la contribution due par l'employeur lorsqu'il ne satisfait pas directement à la moitié de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,

– à 75 % lorsqu'il satisfait directement à la moitié au moins de cette obligation d'emploi.

Lorsqu'un contrat est conclu par un groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les différents employeurs membres du groupement d'achat à due proportion de leurs dépenses respectives.

2. Le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

La liste des dépenses concernées est fixée par l'article 6-2 du décret du 3 mai 2006. L'employeur public peut déduire ces dépenses du montant de sa contribution annuelle dans la limite de 10 % du montant de celle-ci.

Sont concernées, les dépenses relatives :

– à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

– au maintien dans l'emploi au sein de la collectivité publique et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;

(17) Le nouvel article 6-4 du décret du 3 mai 2006, issu du décret n°2019-645 du 26 juin 2019, fixe des modalités de calcul du montant unitaire identiques au code du travail.

(18) L'article 5 du décret du 3 mai 2006 précise que ces derniers adressent à chaque employeur public client une attestation annuelle au plus tard le 31 janvier, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

– aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées par l'employeur public ou d'autres organismes pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

– aux aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories des bénéficaires de l'obligation d'emploi. Un aménagement ne peut être pris en compte que lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique. En outre, son coût doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

L'avantage représenté par ces déductions ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le FIPHFP.

3. Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur **(19)**.

L'article 6-3 du décret précise que le montant de la déduction est de :

– 90 % du montant de la contribution due au titre de l'année 2020,

– 80 % à compter de l'année 2021.

On signalera que dans son avis sur les projets de décrets réformant l'OETH dans la fonction publique, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) a indiqué que ce type de dépenses ne devrait pas pouvoir être déduit de la contribution et jugé insuffisant le plafonnement prévu du montant de la déduction **(20)**. Selon lui, il y a une confusion entre un objectif d'insertion dans l'emploi des agents du secteur public en situation de handicap et celui de l'accès à l'éducation des enfants en situation de handicap.

➔ Le paiement de la contribution

Une déclaration annuelle au FIPHFP est déposée par l'employeur auprès du comptable public accompagnée du paiement de sa contribution.

Selon l'article 7 du décret du 6 mai 2006, cette déclaration, dont le contenu est fixé par un arrêté interministériel **(21)**, comprend notamment les éléments suivants :

– l'effectif total rémunéré par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,

– le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs,

– la répartition par catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,

– le montant et les modalités de calcul de la contribution dont les montants des dépenses déductibles.

À défaut de déclaration et de régularisation, l'employeur public se voit alors appliquer une contribution forfaitaire calculée en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans ce cas, ou à défaut de paiement ou de paiement insuffisant, un titre exécutoire est émis par le gestionnaire du fonds et recouvré par le comptable public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

La Caisse des dépôts et consignations peut, au titre de sa mission de contrôle de la gestion administrative du FIPHFP, demander à l'employeur la production de tous les éléments justificatifs permettant de vérifier sa déclaration.

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Les dispositions relatives au FIPHFP qui figuraient sous l'article L. 323-8-6-1 de l'ancien code du travail sont dorénavant intégrées dans le statut général. Le nouveau dispositif prend en compte certaines des préconisations formulées dans le rapport « Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique » approuvé par la commission des lois du Sénat le 22 mai 2019.

La loi définit le FIPHPF comme un établissement public national chargé de favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information. Dorénavant, il assurera également une mission de conseil auprès des employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

(19) Cette réduction est prévue par l'article 98 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

(20) Avis du 30 avril 2019 du CNCPH, consultable sur le site : https://www.gouvernement.fr/conseil-national-consultatif-des-personnes-handicapees-cncph

(21) En l'état actuel des textes, l'arrêté du 2 juin 2006 fixant le contenu de la déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Les différentes missions du FIPHFP, ainsi que les conditions dans lesquelles les agents handicapés peuvent solliciter un financement pour la mise en œuvre de certaines actions (aménagement du poste de travail, accompagnement, formation et information), sont détaillées par les articles 3 et 3-1 du décret du 3 mai 2006.

La gestion administrative du fonds est assurée par la Caisse des Dépôts et Consignations. Sa gouvernance relève d'un comité national composé de représentants des employeurs publics, des personnels et des personnes handicapées, auxquels seront désormais associés des représentants du service public de l'emploi.

L'article 35 de la loi statutaire, qui définit les attributions du comité national, précise que ce dernier détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds.

Par ailleurs, le rapport annuel établi par le comité national qui jusqu'à présent était soumis au conseil supérieur dans chaque fonction publique, sera désormais uniquement présenté au Conseil commun et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Le fonds devra désormais publier, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

Enfin, on indiquera que les aides du fonds peuvent également bénéficier, indépendamment des employeurs publics, aux organismes ou associations contribuant à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique avec lesquels le fonds a conclu une convention. ■

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

DOSSIER SPÉCIAL SEPTEMBRE 2019

Loi de transformation de la fonction publique

Le numéro de septembre 2019 de la revue *Les Informations administratives et juridiques* propose un **dossier spécial de 45 pages** d'analyse de toutes les dispositions de la loi du 6 août 2019 s'appliquant à la fonction publique territoriale.

En vente :

- **En librairie**
- **Sur internet** www.ladocumentationfrancaise.fr

La documentation Française

CIG petite couronne

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

CIG petite couronne

> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions…), la mobilité, l'inaptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels…

Les fiches valeurs, indices et taux : des données chiffrées pour la gestion de la paie
- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

> « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

> Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés…),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires…),
- Jurisprudence significative.

\+ *Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !*

Agents publics : les garanties liées à l'exercice d'un mandat électif

Les agents territoriaux qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient d'un certain nombre de garanties leur permettant de suspendre leur activité professionnelle ou de concilier cette dernière avec les responsabilités politiques qui leur incombent.

La suspension de l'activité professionnelle se traduit ainsi, pour les fonctionnaires, par un placement en disponibilité ou en détachement, et pour les agents contractuels, par un placement en congé sans traitement. Par ailleurs, pour l'ensemble de ces agents, la conciliation de l'activité professionnelle avec des responsabilités politiques est rendue possible par l'octroi d'autorisations d'absence et de crédits d'heures.

Le bénéfice de ces différentes garanties qui s'étendent de la candidature de l'agent public à l'expiration anticipée ou non du mandat électif varie en fonction de la nature du mandat exercé et du statut de l'agent.

Dans le prolongement du rapport d'information de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation (1), le projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique déposé au Sénat en juillet dernier comprend un certain nombre de mesures visant à améliorer les conditions d'exercice de ces mandats et à inciter notamment davantage d'actifs et de femmes à les exercer. Celles-ci visent notamment à permettre aux élus salariés ou agents publics de s'engager plus facilement dans les collectivités territoriales, à mieux prendre en charge les frais de garde liés à des charges familiales, à valoriser les élus des petites communes, à renforcer la protection juridique et à réaménager en profondeur le droit à la formation des élus locaux.

(1) Rapport *« Faciliter l'exercice des mandats locaux : enjeux et perspectives »* d'octobre 2018.