

# EXPERIMENTATION PORTANT SUR LA TITULARISATION A L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE DES BOETH

## A) Principe général et champ d'application

### 1- Principe général de l'expérimentation

Une expérimentation est mise en œuvre à compter du 7 août 2019 pour favoriser l'égalité professionnelle des travailleurs en situation de handicap (visés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'art. L. 5212-13 du code du travail).

Ceux-ci peuvent être titularisés à l'issue d'un contrat d'apprentissage relevant du secteur public non industriel et commercial, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée par la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Par ailleurs, une commission de titularisation doit se prononcer au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

**A noter :** L'expérimentation est prolongée d'un an par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 modifiant la loi du 6 août 2019. Elle est donc menée pour une durée de *six ans*, à compter du 7 août 2019 et jusqu'au 6 août 2025.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixe les conditions d'application de cette expérimentation. Il concerne les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin à partir du 1er juin 2020.

### 2- Bénéficiaires

Sont concernés par cette expérimentation les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- les bénéficiaires d'emplois réservés mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention “ invalidité ” (art. L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

### **3- Détermination du cadre d'emplois d'accueil**

La détermination du cadre d'emplois d'accueil s'effectue en fonction :

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

## **B) Procédure à suivre en vue de la titularisation**

### **1- Information sur le droit à titularisation**

Lors de leur entrée en apprentissage, les personnes sont individuellement informées par l'autorité territoriale, par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'elles ont de demander à être titularisées à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

### **2- Demande du candidat**

Trois mois au moins avant le terme de leur contrat d'apprentissage, les personnes qui se portent candidates à la titularisation en adressent la demande à l'autorité territoriale.

### **3- Décision de l'autorité territoriale**

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale peut :

- soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil, ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous 15 jours un dossier de candidature,
- soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

Dispositions transitoires prévues pour les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 :

Le dossier de candidature peut être adressé à l'autorité de recrutement au plus tard le 30 septembre 2020.

#### **4- Dossier de candidature**

Le dossier de candidature est composé notamment :

- d'un curriculum vitae
- d'une copie des diplômes et titres détenus
- d'un document présentant la motivation et l'expérience professionnelle du candidat
- une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail
- le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

#### **5- Examen de la candidature par une commission**

Le dossier de candidature, ainsi que le bilan de la période d'apprentissage renseigné par le maître d'apprentissage (modèle fixé à l'annexe 2 du décret du 5 mai 2020), sont transmis par l'autorité territoriale à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat.

##### **\* Composition de la commission :**

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale, est composée de :

- l'autorité territoriale ou son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil, qui préside la commission ;
- 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.

##### **\* Sélection et audition des candidats :**

La commission apprécie l'aptitude du candidat à être titularisé, au regard notamment :

- de ses capacités 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 et de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, l'entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme de son contrat d'apprentissage.

**Dispositions transitoires prévues pour les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 :**

Le délai prévu pour auditionner le candidat est inopposable.

L'entretien débute par une présentation par le candidat (de 10 minutes au maximum) et se poursuit par un échange avec la commission qui s'appuie sur le dossier du candidat. La durée de l'entretien ne peut excéder 45 minutes. La commission peut solliciter l'avis d'une ou plusieurs personnes. Elle émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

**A noter** : La mise en œuvre de cette procédure de sélection peut être confiée au centre de gestion, dans le cadre des missions facultatives que celui-ci assure à la demande des collectivités.

## **C) Titularisation, classement et formation**

### **1- Titularisation et affectation**

Lorsque le candidat est déclaré apte à être titularisé, l'autorité territoriale peut procéder à sa titularisation :

- au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ;

### **Dispositions transitoires prévues pour les personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 :**

Dans le cas où cette procédure ne peut pas être organisée au terme du contrat d'apprentissage, la titularisation peut intervenir à la date à laquelle le candidat est déclaré apte à être titularisé, sous réserve qu'à cette date il ait obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage. A défaut, la titularisation intervient à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard le 31 janvier 2021.

- à défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

La titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier.

L'autorité territoriale procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

### **2- Classement à la nomination**

Le classement s'effectue au 1er échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil. Les personnes justifiant, avant la conclusion du contrat d'apprentissage, d'une activité professionnelle bénéficient des dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil permettant la prise en compte de ces services pour le classement consécutif à la titularisation.

En revanche, les périodes de stage ou de formation effectuées en milieu professionnel pour la préparation du diplôme ne sont pas prises en compte pour le classement dans le cadre d'emplois.

### **3- Formation**

Les personnes titularisées bénéficient :

- d'une formation d'intégration dans l'année suivant leur titularisation, lorsque celle-ci est prévue par le statut particulier ;
- d'un accompagnement adapté à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap (art.6 sexies loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Elles sont soumises aux formations de professionnalisation au premier emploi prévues par les statuts particuliers.

### **D) Elaboration d'un bilan annuel**

Un bilan annuel des recrutements effectués doit être présenté devant le comité social territorial (art. 30 I décr. n°2020-530 du 5 mai 2020).

#### **Disposition transitoire :**

Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique (2022), le bilan est présenté au comité technique (art. 31 décr. n°2020-530 du 5 mai 2020).

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics intègrent au rapport social unique le bilan des recrutements réalisés au titre de cette expérimentation (art. 30 II décr. n°2020-530 du 5 mai 2020).