

LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Pôle : CARRIERE RETRAITE

Auteurs : SG / EM

Création : Mai 2018

Mise à jour : Novembre 2022

Références :

- Code de justice administrative
- Code général de la fonction publique
- Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
- Décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

Dispositif d'abord expérimental, la médiation préalable obligatoire a été pérennisée par la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, qui a introduit un nouvel article 25-2 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et créé les articles L. 213-11 à L. 213-14 du code de justice administrative.

La présente note a pour objet de présenter le dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) proposé par le CDG81 ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

La médiation est définie par l'article L 213-1 code de justice administrative comme « *tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction* ». La médiation préalable obligatoire est donc un des **modes alternatifs de règlement des différends** qui, grâce à l'intervention d'une tierce personne neutre et impartiale dénommé « le médiateur », doit permettre à l'employeur public et son agent de trouver un accord.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la MPO est assurée par le Centre de Gestion territorialement compétent, par convention, à la demande des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

En conséquence, et conformément aux dispositions du décret n°2022-433 du 25 mars 2022 qui en précise les conditions d'application, si une collectivité ou établissement public fait le choix d'adhérer au dispositif de MPO proposé par le CDG81, cela implique que, avant tout recours contentieux formé devant le tribunal administratif à l'encontre de certaines décisions individuelles défavorables (liste des actes concernés précisée ci-après), l'agent devra obligatoirement actionner la mise en œuvre de ce dispositif de médiation.

Il appartient par conséquent aux collectivités concernées de procéder à l'information de leurs agents.

I - Définition et modalités d'intervention de la MPO

Comme indiqué précédemment, la mise en œuvre du dispositif de MPO peut être confiée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au Centre de gestion par le biais d'une convention

La signature de cette convention doit au préalable donner lieu à une délibération de la collectivité. Des modèles de délibération et convention sont disponibles sur le site internet du CDG81.

Ainsi, lorsque l'employeur aura, par convention, fait le choix d'adhérer au dispositif de MPO proposé par le CDG 81, il devra en informer les agents (Cf. II) qui, dès lors, auront l'obligation de saisir le médiateur avant d'exercer tout recours contentieux à l'encontre d'une décision litigieuse relevant de certains domaines limitativement énumérés (Cf. IV)

A noter : Le centre de gestion communique au tribunal administratif de Toulouse la liste des collectivités ayant conclu une convention.



II - Information obligatoire des agents

Les dispositions légales et réglementaires susvisées ne trouveront donc à s'appliquer qu'à compter du premier jour du mois suivant la date de conclusion de la convention passée entre la collectivité territoriale ou l'établissement public local avec le centre de gestion chargé d'assurer la médiation.

Dès lors que la convention sera signée, il appartient aux collectivités et établissements publics ayant adhéré au dispositif, et cela dès le premier jour du mois suivant la date de conclusion de la convention précitée, d'informer leurs agents de l'obligation de recourir à la médiation préalable obligatoire avant tout recours contentieux en leur communiquant, au moyen d'une mention figurant **sur les actes concernés par le champ de la MPO**, les délais et voies de recours ainsi que les coordonnées du médiateur.

A défaut de telles mentions dans l'acte litigieux, le délai de recours contentieux n'est pas enfermé dans le délai légal de deux mois

Leurs agents publics des collectivités ou établissements publics ayant passé une convention avec le CDG ont l'obligation de saisir le médiateur du Centre de Gestion avant de pouvoir saisir le juge administratif.

Ainsi, il convient de faire figurer, **sur les arrêtés, courriers et décisions** entrant dans le champ de la médiation (Cf IV), la mention suivante :

Le Maire (ou le Président), certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte et informe que cette décision peut être contestée, dans un délai de deux mois à compter de sa notification (1), et avant de saisir le tribunal administratif, en saisissant le médiateur du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Tarn par courriel à l'adresse : mediation@cdg81.fr ou par voie postale : Médiation – CDG 81 – 188 rue de Jarlard – 81000 ALBI. Vous devez joindre une copie de la décision contestée à votre demande.

Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation. Une copie de cette décision sera à joindre au recours ainsi qu'un document attestant de la fin de la médiation. »

- (1) *Dans la mesure où la décision individuelle défavorable peut être matérialisée par un courrier, et pas seulement par un arrêté notifié à un agent, il est obligatoire de respecter un certain formalisme afin de fixer avec précision le début du délai de recours. Pour cela, afin de prouver sa notification, nous vous conseillons de transmettre ce courrier décisionnel :*
- *En mains propres contre décharge ;*
 - *Ou en courrier recommandé avec accusé de réception.*

III – Effets de la saisine du médiateur et issue de la médiation

La saisine du médiateur compétent interrompt le délai de recours contentieux. Un nouveau délai commence à courir à compter de la date à laquelle la médiation est terminée. L'exercice d'un recours gracieux après la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours.

La médiation prend fin soit à l'initiative d'une des parties ou des deux, soit à l'initiative du médiateur, lorsqu'ils déclarent que celle-ci est terminée. Cette déclaration doit être faite de manière non équivoque et par tout moyen permettant d'en assurer la connaissance par l'ensemble des parties.

L'accord auquel parviennent les parties ne peut porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition. L'une des parties ou les deux peuvent faire homologuer cet accord par le juge administratif lui donnant ainsi force exécutoire.

Issue du processus de médiation : 3 solutions possibles



IV - Liste des actes relevant de la MPO – Champs d'intervention

La médiation préalable obligatoire ne concerne pas toutes les questions relatives à la fonction publique territoriale. Conformément au décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux, le médiateur intervient uniquement en cas de recours contre les décisions individuelles défavorables relevant des 7 domaines suivants :

- la rémunération ;
- les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés ;
- la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré ;
- le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés (aménagement pour assurer l'accès ou le maintien du poste aux travailleurs handicapés) ;
- l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour des raisons médicales.

La liste (**non exhaustive**) présentée ci-dessous répertorie les actes susceptibles de donner lieu, en cas de recours, à médiation.

Il convient de préciser que, en cas d'absence de réponse de l'employeur à une demande de l'agent dans un cas où le silence vaut rejet (1), il appartiendra à l'agent de transmettre, pour la mise en œuvre du processus de médiation, le courrier qu'il a initialement adressé à son employeur.

(1) *Par dérogation au principe général selon lequel « le silence vaut acceptation », il est précisé par l'article L.231-4 du Code des relations entre le public et l'administration que le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet (...) dans les relations entre l'administration et ses agents.*

Par conséquent, pour toutes les demandes adressées à l'administration par un agent (au sens large) portant sur une situation intéressant sa qualité d'agent, le principe est que le silence gardé par l'administration vaut décision implicite de rejet. Le décret n°2015-1155 du 17 septembre 2015 étend cette exception à deux autres hypothèses :

- *les demandes adressées par une personne ayant la qualité d'ayant-droits ou d'ayant cause des agents ;*
- *les demandes s'inscrivant dans les procédures d'accès à un emploi public (dans le cadre des procédures d'accès aux emplois publics et qui portent sur l'admission à concourir, demandes d'équivalence de diplôme, le recrutement sans concours en catégorie C et le recrutement par la voie du PACTE ainsi que les demandes portant sur l'admission par concours aux écoles du service public en vue d'intégrer la fonction publique).*

Pour l'ensemble de ces hypothèses, le silence gardé par l'administration au bout de deux mois fera naître une décision implicite de rejet.



A - Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L 712-1 du code général de la fonction publique

Art. L 712-1 CGFP : « Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant : 1° Le traitement ; 2° L'indemnité de résidence ; 3° Le supplément familial de traitement ; 4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire »

Concernant les fonctionnaires

- Arrêté fin d'attribution de la NBI
- Refus d'attribution de la NBI
- Refus d'attribution de la GIPA
- Refus d'attribution/versement d'un régime indemnitaire (primes et indemnités)
- Suppression / diminution du régime indemnitaire (primes et indemnités)
- Arrêté portant nomination stagiaire (TIB, ou notamment maintien indice à titre personnel)
- Retrait du supplément familial de traitement / Rappel de versement du supplément familial de traitement
- Arrêté portant attribution indemnité de résidence (non concerné dans le Tarn)
- Décision portant retenue sur traitement pour absence de service fait
- Refus de compensation financière congés annuels non pris du fait congé de maladie (retraite - décès)
- Refus d'accorder une majoration de traitement pour les agents bénéficiant d'une clause de conservation d'indice à titre personnel dans le cadre du PPCR
- Refus de versement du complément de traitement indiciaire

- Tout courrier relatif à l'un de ces éléments refusant son octroi à l'agent ou modifiant les modalités ou les montants demandés par l'agent

A noter que les décisions individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération des agents contractuels de droit public n'entrent pas pour l'heure dans le champ de la médiation préalable obligatoire.

L'article L. 712-1 du code général de la fonction publique (CGFP) est relatif à la rémunération des fonctionnaires et ne fait l'objet d'aucun renvoi par un autre article du code pour son application aux agents contractuels.

B - Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988

Note : le décret n° 86-63 du 17/01/1986 concerne les agents contractuels de la FPE et le décret n° 88-145 du 15/02/1988 concerne les agents contractuels de la FPT

Tout courrier ou document refusant une des demandes listées ci-dessous ou modifiant la date de demandée par l'agent :

Concernant les fonctionnaires

Refus de disponibilité discrétionnaire pour :

- études ou recherches présentant un intérêt général (art. 21 du décret n°86-68 du 13/01/1986)
- convenances personnelles (art. 21 du décret n°86-68 du 13/01/1986)
- créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail (art. 23 du décret n°86-68 du 13/01/1986)

Refus de disponibilité de droit pour :

- élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (art. 24 du décret n°86-68 du 13/01/1986)



- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire (art. 24 du décret n°86-68 du 13/01/1986)
- exercer un mandat d'élu local, pendant la durée de ce mandat (art. 24 du décret n°86-68 du 13/01/1986)
- se rendre dans un département d'outre-mer, dans une collectivité d'outre-mer, dans les terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger pour adopter une enfant (art. 34-1 du décret n°86-68 du 13/01/1986)

Refus de détachement : (art. 2 du décret n°86-68 du 13/01/1986) :

- auprès d'une administration de l'Etat ;
- auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ;
- auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;
- auprès d'un établissement public mentionné à l'article L 5 du CGFP ;
- auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général ;
- auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique ;
- pour participer à une mission de coopération au titre de la loi du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers ;
- pour dispenser un enseignement à l'étranger ;
- pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;
- pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ;
- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction ;
- auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique institué par le décret n° 75-1002 du 29 octobre 1975, ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature ;
- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale ;
- pour exercer un mandat syndical ;
- auprès d'un organisme dispensateur de formation pour les personnels relevant du code général de la fonction publique ;
- auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen ;
- pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle dans les conditions fixées par l'article L. 4251-6 du code de la défense ;
- auprès du médiateur institué par la loi n° 73-6 du 3 janvier 1973 ;
- auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés instituée par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ;
- auprès de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique instituée par la loi n° 2021-1382 du 25 octobre 2021 relative à la régulation et à la protection de l'accès aux œuvres culturelles à l'ère numérique ;
- prévu à l'article L 826-4 du CGFP (Il peut être procédé dans un cadre d'emploi, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur au reclassement des fonctionnaires mentionnés à l'article 81 par la voie de détachement : Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions) ;
- prévu à l'article 4 de la loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000 relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services d'incendie et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels.
- auprès de l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un établissement public dépendant d'un de ces Etats.

Concernant les CDD et CDI de droit public



Un courrier portant décision de refus suite à une demande de congé sans rémunération pour :

- élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (art. 15 du décret n°88-145 du 15/02/1988)
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel (art. 15 du décret n°88-145 du 15/02/1988)
- création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail (art. 18 du décret n°88-145 du 15/02/1988)

Concernant les CDI de droit public uniquement

Un courrier de refus suite à une demande de :

- congé sans rémunération pour convenances personnelles (art 17 du décret n°88-145 du 15/02/1988)
- congé de mobilité (art. 35-2 du décret susvisé)

C - Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré prévu aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988

Concernant les fonctionnaires

- Arrêté de maintien en disponibilité suite à refus de poste
- Arrêté de maintien en disponibilité en l'absence d'emploi vacant au terme d'une disponibilité sur autorisation
- Arrêté de maintien en surnombre en l'absence d'emploi vacant au terme d'une disponibilité à caractère familial (de droit)
- Arrêté de réintégration après disponibilité
- Arrêté de remise à disposition et fin de détachement anticipée à l'initiative de l'administration d'origine ou d'accueil (absence de poste vacant dans l'administration d'origine permettant la réintégration)
- Arrêté de disponibilité d'office suite à une fin de détachement anticipée ou terme (absence de poste vacant ou refus de poste)
- Arrêté de réintégration après fin de détachement (anticipée ou au terme)
- Arrêté de maintien en surnombre en l'absence d'emploi vacant au terme d'un détachement
- Arrêté de réintégration (anticipée ou non) après congé parental
- Cessation anticipée du congé parental à l'initiative de la collectivité
- Maintien en surnombre faute de poste vacant suite à un congé parental

Concernant les CDD et CDI de droit public

- Arrêté / avenant affectant l'agent dans un emploi similaire à celui qu'il occupait avant sa demande de congé sans rémunération ou refus de réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans rémunération pour :
 - élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (art. 15 du décret n°88-145 du 15/02/1988)
 - suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel (art. 15 du décret n°88-145 du 15/02/1988)
 - création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail (art. 18 du décret n°88-145 du 15/02/1988)

Concernant les CDI de droit public uniquement

- Arrêté / avenant plaçant l'agent en surnombre dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail / domicile suite à un congé parental.



- Arrêté / avenant affectant l'agent dans un emploi similaire à celui qu'il occupait avant sa demande de congé sans rémunération ou refus de réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans rémunération :
 - pour convenances personnelles (art. 17 du décret n°88-145 du 15/02/1988)
 - ou après un congé de mobilité (art. 35-2 du décret n°88-145 du 15/02/1988).

D - Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne

- Arrêté portant avancement de grade (classement indiciaire)
- Arrêté portant détachement pour stage suite à promotion interne (classement indiciaire)

E - Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

- Tout courrier refusant une demande de formation à un agent (fonctionnaire ou contractuel si concerné)
A noter : Depuis le 22 décembre 2019, les agents contractuels sont désormais eux aussi astreints à suivre une formation d'intégration et de professionnalisation, à l'exception de ceux recrutés sur un emploi permanent en application de l'article L 332-8 du CGFP pour une durée inférieure à un an. Ils bénéficient aussi des actions de formation non obligatoires.

Rappel des formations possibles au titre de la « Formation professionnelle tout au long de la vie » :

- *Formations obligatoires*
 - *Formations d'intégration*
 - *Formations de professionnalisation*
 - *au 1^{er} emploi*
 - *tout au long de la carrière*
 - *pour affectation sur un poste à responsabilité*
- *Formations facultatives*
 - *Formations de perfectionnement*
 - *Formations de préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique*
- *Formations personnelles à l'initiative de l'agent*
 - *La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches*
 - *Le congé de formation professionnelle*
 - *Le congé pour bilan de compétence*
 - *Le congé pour validation des acquis de l'expérience*
 - *Le congé de transition professionnelle*
 - *Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française*
- *Le Compte Personnel de Formation / Compte d'Engagement Citoyen*

F - Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L131-8 et L 131-10 du code général de la fonction publique

Article L131-8 CGFP : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux 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 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle. Ces mesures incluent notamment l'aménagement, l'accès et l'usage 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. Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre. »

Article L131-10 CGFP : « Les administrations mentionnées à l'article L. 2 prennent les mesures appropriées permettant aux agents publics mentionnés à l'article L. 131-8 de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité. »

Les personnes en situation de handicap ont un accès privilégié aux contrats de droit public à durée déterminée. En effet, certains travailleurs handicapés peuvent être recrutés, en qualité d'agents contractuels, dans un emploi de catégorie A, B ou C ; ils sont soumis, durant leur contrat, à des dispositions spécifiques, et ont vocation à être titularisés dans le cadre d'emplois correspondant (art L 352-4 CGFP).

Par ailleurs, ils bénéficient également d'un accès privilégié aux contrats aidés et aux différentes mesures pour l'emploi, notamment le PACTE, le PEC, les emplois d'avenir.

De plus, les contrats d'apprentissage sont accessibles aux travailleurs en situation de handicap. Des dispositions sont prévues pour faciliter le recours à ce type de contrat pour des personnes en situation de handicap. Pour le contrat d'apprentissage : absence de limite d'âge pour entrer en apprentissage, adaptation possible de la durée du contrat, aides spécifiques aux employeurs, s'ajoutant aux aides de droit commun.

L'agent en situation de handicap qui n'aurait pas été recruté par une collectivité devra prouver que son recrutement n'a pas eu lieu car aucune mesure appropriée n'aurait été prise.

Concernant les « Mesures appropriées pour accéder/conserver un emploi... de l'exercer, de progresser », il peut s'agir de :

- Refus opposé à une demande de formation → se reporter au E pages 7 et 8 de la présente note
- Courrier octroyant ou refusant l'aménagement d'un poste à un agent handicapé
- Refus de reclassement d'un fonctionnaire Travailleur Handicapé (pour inaptitude physique notamment)
- Refus d'octroi d'un temps partiel de droit pour Travailleur Handicapé
- Conditions / refus de reclassement d'un contractuel travailleur handicapé dans le cadre d'un licenciement pour :
 - Suppression de poste
 - Inaptitude physique
 - Transformation du besoin
 - Recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé
 - Refus de modification d'un élément substantiel du contrat de travail
- Agent en contrat recruté sur la base des articles L332-12 et suivants du CGFP qui, ayant été devenu éligible au dispositif réservé aux travailleurs handicapés, se voit refuser la conclusion ou le renouvellement de contrats réservés aux travailleurs handicapés (contrat(s) de droit privé en accès spécifique/ contrat de droit public en référence à l'article L352-4 du CGFP).

G - Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles 1^{er} des décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985

Art. 1 décret 30/11/1984 :

« Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin du travail ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi dans lequel les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondant à son grade. »



Art. 1 décret 30/09/1985 :

« Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade. L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical. Cette affectation est prononcée sur proposition du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié. »

- Décision portant refus ou impossibilité d'aménagement du poste par la collectivité en dépit des prescriptions médicales
- Décision portant refus ou impossibilité de changement d'affectation
- Décision portant refus ou impossibilité de reclassement

A noter : n'entrent pas dans le champ de la médiation préalable obligatoire les décisions individuelles défavorables résultant d'avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.