RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent, si elles n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire, être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C en vertu des dispositions de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique. Elles ont alors, à l'issue de ce contrat, vocation à être titularisées sans concours.

FONDEMENT JURIDIQUE

- Article L. 5212-13 du code du travail ;
- Articles L. 352-4 et L. 352-5 du code général de la fonction publique ;
- Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique (…) territoriale.

PRINCIPE

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite d'un examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction.
Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent, si elles n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire et si elles remplissent les conditions générales exigées pour le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un agent public, être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C en vertu des dispositions de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique. Elles ont alors, à l'issue de ce contrat, vocation à être titularisées.

BENEFICIAIRES DE CES MESURES

Selon les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail, les bénéficiaires des mesures prévues à l'article L. 352-4 du CGFP sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 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 mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pour pouvoir être recrutées dans la fonction publique territoriale, les personnes reconnues handicapées doivent, comme les autres agents, remplir les conditions générales de recrutement, à savoir :

- Avoir la nationalité française ou être ressortissant des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France, sous réserve des dispositions des articles L. 321-2 et L. 321-3 du CGFP ;
- Jouir de ses droits civiques ;
- Ne pas avoir de mentions sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- Etre en position régulière au regard du code du service national ;
- Remplir les conditions de santé requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap. Le handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi par le médecin agréé.

Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des collectivités et établissements publics ne leur sont pas opposables.

Les personnes, qui ne relèvent plus de l'une des catégories de bénéficiaires des mesures de l'article L. 352-4 du CGFP citées ci-dessus, peuvent obtenir un recul de ces limites d'âge égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories dans la limite de cinq ans.

CONDITIONS DE DIPLOMES

Les candidats aux emplois à pourvoir doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par le statut particulier ou qui justifient d'un niveau de connaissance et de compétence équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

Les coordonnées de cette commission sont :

Commission nationale
Secrétariat de la commission nationale d'équivalence de diplômes
80, rue de REUILLY
CS 41232
75 578 PARIS CEDEX 12
Tél : 01 55 27 41 89
Fax : 01 55 27 41 58
Courriel : *red@cnfpt.fr*

L'appréciation des candidatures est ensuite faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.

RECRUTEMENT SOUS CONTRAT

DUREE INITIALE DU CONTRAT

Le contrat est conclu pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé.

Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues au chapitre V du titre II du CGFP, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier de ce cadre d'emplois.

PROLONGATION DU CONTRAT

Lorsque l'agent bénéficie au cours de son contrat d'un temps partiel, la durée du contrat est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cas des fonctionnaires stagiaires.

RAPPORT D'APPRECIATION

Au cours de leur contrat, les agents font l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

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

FORMATION

Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la formation prévue pour la titularisation par le CGFP, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT.

ISSUE DU CONTRAT

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci.

TITULARISATION

Si l'agent est déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation.

Lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte comme période de stage.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Si 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 commission administrative paritaire** compétente pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, **après avis de la commission administrative paritaire** compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

REFUS DE TITULARISATION

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 commission administrative paritaire** compétente pour le cadre d'emplois concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.