

NOTE D'INFORMATION DU 27 MARS 2006
N° 2006-15
SERVICE DOCUMENTATION-CONSEIL

LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Références :

- Décret n° 2006-148 du 13 février 2006 modifiant le décret 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif à l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés maladie.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- Décret n° 92-1194 du 04 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT.
- Décret n° 2004-77 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a apporté des aménagements à la procédure dérogatoire de recrutement hors concours d'agents contractuels handicapés dans la fonction publique territoriale. Certains travailleurs handicapés peuvent être recrutés en qualité d'agents non titulaires dans un emploi de catégorie A, B ou C.

1. CHAMP D'APPLICATION

A) PERSONNES CONCERNÉES

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes ayant la qualité de fonctionnaire.

Les bénéficiaires sont ceux mentionnés à l'article L.323-3 du code du travail, soit :

- ✎ Travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP ou **la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (depuis le 1^{er} janvier 2006)**,
- ✎ Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente,
- ✎ Titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité de l'intéressé réduise au moins deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- ✎ Anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- ✎ Titulaires d'une allocation ou d'une rente attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident ou de maladie contractée en service,
- ✎ Titulaires de carte d'invalidité attribuée aux personnes dont l'invalidité permanente est d'au moins 80% ou classée en troisième catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale,
- ✎ Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

B) CONDITIONS DE RECRUTEMENT

➤ Les conditions d'aptitude physique

Les conditions d'aptitude physique requises seront fixées par arrêtés conjoints du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé.

Le candidat doit :

- ✎ Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.
- ✎ Produire à l'autorité territoriale un certificat médical attestant que les maladies ou infirmités constatées, qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Ce certificat doit être délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap, inscrit sur la liste établie dans chaque département par le préfet. Peuvent également être amenés à intervenir dans la procédure de vérification de l'aptitude : un médecin spécialiste agréé, pour examen complémentaire ou contre-visite, ainsi que le comité médical départemental, notamment en cas de contestation.

➤ Conditions de diplômes ou de niveau d'études

- ✎ Les candidats aux emplois du niveau des cadres d'emplois de catégorie A et B ou de catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats au concours externe par le statut particulier du cadre d'emplois.

- ✎ Si tel n'était pas le cas, une procédure dérogatoire existe selon les catégories statutaires :
 - Pour les emplois correspondants aux catégories A et B, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui requis par le statut particulier et qui justifient d'un niveau équivalent de par leur expérience ou leur formation continue, 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 correspondant. Dans l'attente de l'installation de cette commission, ils peuvent déposer leur candidature auprès d'une commission placée auprès du délégué interdépartemental ou régional du CNFPT.
 - Pour les emplois correspondants à la catégorie C, après avis de la commission susvisée, l'autorité territoriale apprécie, sur dossier et éventuellement par des entretiens, le niveau de connaissances et de compétences des candidats.

2. LE DÉROULEMENT DU CONTRAT

A) DURÉE DU CONTRAT

> Durée normale du contrat

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

> Prolongation du contrat

✎ Il y a prolongation du fait des congés :

- Lorsque la durée des congés rémunérés, hors congés annuels, accordés durant le contrat, dépasse le dixième de la durée globale initialement prévue du contrat, le contrat est prolongé d'autant.
- Lorsque le contrat a été interrompu pendant plus d'un an du fait de congés successifs de toute nature, hors congés annuels, l'agent peut, à l'issue de son dernier congé, accomplir de nouveau l'intégralité du contrat.

✎ Il y a prolongation du fait du temps partiel :

- Lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel durant le contrat, celui-ci est prolongé proportionnellement (par exemple, la durée du contrat est doublée lorsque l'agent bénéficie d'un mi-temps).

B) SITUATION DE L'AGENT PENDANT LE CONTRAT

> La rémunération

Durant le contrat, la rémunération est d'un montant équivalent à celle qui est versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe ; elle évolue dans les mêmes conditions.

> Les congés

Pendant la durée du contrat, l'agent bénéficie, selon les mêmes règles de droit commun applicables aux agents non titulaires des congés suivants :

- ✎ Congés rémunérés : congés annuels, maladie ordinaire, grave maladie, maternité ou adoption, accident du travail ou maladie professionnelle et instruction militaire.

- ✎ Congés non rémunérés : congés pour mandat électif, fonctions gouvernementales, service national.

En revanche, l'agent ne bénéficie pas des congés suivants :

- ✎ Congé pour la formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse, congé pour formation syndicale,
- ✎ Congé pour formation professionnelle,
- ✎ Congé de représentation,
- ✎ Congé parental,
- ✎ Congé pour se rendre à l'étranger dans un DOM, dans les îles Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises en vue d'une adoption,
- ✎ Congé pour élever un enfant atteint de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus,
- ✎ Congé accordé à l'occasion de certains événements familiaux,
- ✎ Congé pour convenances personnelles,
- ✎ Congé pour création d'entreprises.

➤ **L'exercice des fonctions à temps partiel**

Pendant la durée de son contrat, l'agent peut exercer ses fonctions à temps partiel, dans les mêmes conditions applicables aux fonctionnaires stagiaires.

Il peut donc bénéficier d'un temps partiel de droit ou d'un temps partiel sur autorisation.

➤ **La formation**

Au cours du contrat, les agents bénéficient de la formation prévue le cas échéant pour la titularisation, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT. Un suivi personnalisé doit être mis en place afin de faciliter leur insertion professionnelle.

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

➤ **La discipline**

L'agent est soumis aux mêmes règles que l'agent non titulaire.

➤ **Le licenciement**

Les règles de droit commun prévues en matière de licenciement pour les agents non titulaires ne sont pas ici applicables sauf dans le cas du licenciement disciplinaire. Des règles spécifiques n'ont pas été pour autant fixées.

3. LE TERME DU CONTRAT

A) SITUATION DE L'AGENT AU TERME DU CONTRAT

➤ **La titularisation**

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale, sans consultation de la CAP et affecté dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé.

A la titularisation, l'agent bénéficie de la reprise de l'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. Si le contrat a été renouvelé, seule la durée initiale du contrat est prise en compte au titre de l'ancienneté.

La période accomplie en tant que contractuel est prise compte dans les mêmes conditions que celles prévues par le statut particulier pour la durée normale de stage.

Lorsqu'ils sont intégrés, les fonctionnaires sont réputés détenir dans le cadre d'emplois l'ancienneté exigée pour parvenir à l'échelon auquel ils ont été classés.

Toutes les périodes de congé avec traitement entrent en compte dans le calcul des services retenus au titre de l'avancement et de la retraite.

L'intégration s'effectuera sans que puissent être opposées les règles déterminant l'effectif maximal du grade, conformément aux dispositions des statuts particuliers.

> La non titularisation avec renouvellement de contrat

↘ Si l'agent n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale renouvelle le contrat pour la même durée, après avis de la CAP. Une évaluation des compétences de l'agent est effectuée afin de favoriser son intégration professionnelle.

↘ Le renouvellement du contrat peut être prononcé en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes pour envisager une titularisation dans le cadre d'emplois initialement prévu, après avis de la CAP.

> La non titularisation sans renouvellement de contrat

Si les capacités professionnelles de l'agent sont jugées insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après l'avis de la CAP. L'intéressé peut bénéficier d'allocations chômage, s'il remplit les conditions exigées.

> La démission

Les règles de droit commun concernant la démission des agents non titulaires sont applicables durant le contrat.

B) SITUATION DE L'AGENT AU TERME DU RENOUELEMENT DU CONTRAT

A l'issue du renouvellement du contrat, la situation de l'agent est à nouveau examinée. Deux cas de figure sont possibles :

> La titularisation

L'agent déclaré apte à exercer ses fonctions est titularisé selon les mêmes modalités que l'agent titularisé dès la fin du contrat.

> Le refus de titularisation

L'agent qui n'est pas reconnu apte fait l'objet d'un refus de titularisation après avis de la CAP compétente pour le cadre d'emplois. Le contrat ne peut pas être renouvelé une seconde fois ; S'il remplit les conditions exigées, l'intéressé peut prétendre aux allocations d'assurance chômage.