

Le recrutement par contrat des personnes en situation de handicap en vue de leur titularisation

L'article L. 352-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) ouvre la voie à un **recrutement dérogatoire** en faveur des personnes en situation de handicap, leur permettant d'accéder aux emplois publics par contrat en vue d'une titularisation. Ce dispositif, bien qu'assoupli, demeure encadré par des règles de procédure précises.

Situation n°1

Lorsque le recrutement au titre de l'article L. 352-4 du CGFP est à l'initiative de l'employeur territorial



L'employeur territorial **n'est pas tenu de recruter obligatoirement un agent en situation de handicap au titre de l'article L. 352-4 du CGFP dans la mesure où cela relève de sa libre appréciation.**

Étape 1

Créer l'emploi

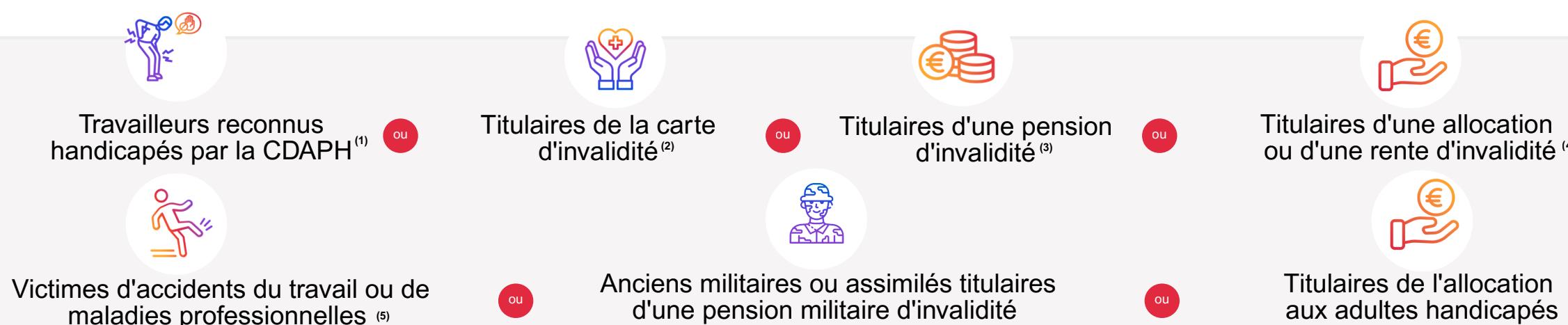
Procédure

- 1 **Identifier le besoin** : L'employeur territorial doit identifier et justifier le besoin du recrutement
- 2 **Créer l'emploi par délibération**
- 3 **Publier l'avis de vacance d'emploi ou de création d'emploi** accompagné d'une fiche de poste sur l'espace numérique dédié
- 4 **Veiller au respect du processus de recrutement**

La délibération doit préciser :

- Le motif invoqué pour la création de l'emploi ;
- La nature des fonctions ;
- Le niveau de recrutement ;
- Le niveau de rémunération.

Bénéficiaires



Conditions de recrutement

- **générales d'accès à la fonction publique** : Fiche BIP - Conditions générales de recrutement (CONGEN)
- **de diplômes exigés au concours externe** : En cas d'impossibilité, le candidat peut bénéficier d'une équivalence sous certaines conditions
- **fixées à l'article L. 352-4 du CGFP** : Être une personne en situation de handicap + Ne pas avoir la qualité de fonctionnaire
- **relatives aux conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical effectué par un médecin agréé⁽⁶⁾**

Les mesures suivantes de compensation du handicap pourraient être mises en œuvre :⁽⁷⁾

- Aménagements techniques
- ou
- Aménagements organisationnels
- ou
- Accompagnement humain



Après la signature du contrat, l'autorité territoriale transmet le contrat au contrôle de légalité.

Étape 2

Vérifier les critères de recrutement

Si l'agent est déclaré apté à exercer les fonctions, il peut être envisagé de :

Le titulariser⁽⁸⁾

- **Ancienneté reprise dans les mêmes conditions** que les fonctionnaires recrutés sur concours
- **Prise en compte pour la durée normale de stage** de la période accomplie en tant que contractuel
- **Prise en compte des périodes de traitement** pour l'avancement et la retraite

Ne pas renouveler le contrat

Si les capacités professionnelles sont jugées insuffisantes

Renouveler le contrat

Si les capacités professionnelles sont jugées insuffisantes⁽⁹⁾

Renouvellement du contrat dans le même cadre d'emplois pour la même durée après avis de la CAP

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes

Renouvellement possible dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur

1 L'employeur convoque l'agent à un entretien

2 La CAP rend un avis

3 L'employeur motive la décision

Droit aux ARE sous certaines conditions

A l'issue du renouvellement du contrat

L'agent est titularisé

L'agent n'est pas titularisé

Informations de gestion et précisions

(1) Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles.

(2) attribuée aux personnes dont l'invalidité permanente est d'au moins 80% ou classée en 3^e catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.

(3) à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain.

(4) attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire.

(5) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente.

(6) A noter qu'à ce jour, au sein de la FPT, seul le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels requiert des conditions de santé particulières.

(7) Exemples de mesures afin de faciliter une intégration dans la fonction publique :

- Aménagements techniques (ex. : mise à disposition de logiciels ou d'équipements adaptés au handicap) ;
- Aménagements organisationnels (ex. : aménagement de l'espace de travail notamment par l'attribution d'une chaise ergonomique) ;
- Accompagnement humain (ex. : interprète en langue des signes).

(8) L'agent est titularisé sous réserve qu'il remplit les conditions de santé particulières.

(9) Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée afin de favoriser son intégration professionnelle.

Le recrutement par contrat des personnes en situation de handicap en vue de leur titularisation

L'article L. 352-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) ouvre la voie à un **recrutement dérogatoire** en faveur des personnes en situation de handicap, leur permettant d'accéder aux emplois publics par contrat en vue d'une titularisation. Ce dispositif, bien qu'assoupli, demeure encadré par des règles de procédure précises.

Situation n°2

Informations de gestion et précisions

(1) Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

(2) attribuée aux personnes dont l'invalidité permanente est d'au moins 80% ou classée en 3^e catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.

(3) à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain.

(4) attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire.

(5) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente.

(6) A noter qu'à ce jour, au sein de la FPT, seul le cadre d'emploi des sapeurs-pompiers professionnels requiert des conditions de santé particulières.

(7) Exemples de mesures afin de faciliter une intégration dans la fonction publique :

- Aménagements techniques (ex. : mise à disposition de logiciels ou d'équipements adaptés au handicap) ;
- Aménagements organisationnels (ex. : aménagement de l'espace de travail notamment par l'attribution d'une chaise ergonomique) ;
- Accompagnement humain (ex. : interprète en langue des signes).

En l'absence d'une création d'emploi au titre de l'article L. 352-4 du CGFP

En présence d'un emploi occupé par l'agent



L'employeur territorial n'est pas tenu de recruter obligatoirement un agent en situation de handicap au titre de l'article L. 352-4 du CGFP dans la mesure où cela relève de sa libre appréciation.



Étape 1

Vérifier les critères de recrutement

Bénéficiaires



Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH⁽¹⁾



Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles⁽⁵⁾



Titulaires de la carte d'invalidité⁽²⁾



Anciens militaires ou assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité



Titulaires d'une pension d'invalidité⁽³⁾



Titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité⁽⁴⁾



Titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité⁽⁴⁾



Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Conditions de recrutement

- **générales d'accès à la fonction publique** : Fiche BIP - Conditions générales de recrutement (CONGEN)
- **de diplômes exigés au concours externe** : En cas d'impossibilité, le candidat peut bénéficier d'une équivalence sous certaines conditions
- **fixées à l'article L. 352-4 du CGFP** : Être une personne en situation de handicap + Ne pas avoir la qualité de fonctionnaire
- **relatives aux conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical effectué par un médecin agréé⁽⁶⁾**

Les mesures suivantes de compensation du handicap pourraient être mises en œuvre :⁽⁷⁾

Aménagements techniques ou Aménagements organisationnels ou Accompagnement humain

Étape 2

Créer l'emploi

- 1 **Identifier le besoin** : L'employeur territorial doit identifier et justifier le besoin du recrutement
- 2 **Créer l'emploi par délibération**
- 3 **Publier l'avis de vacance d'emploi ou de création d'emploi** accompagné d'une fiche de poste sur l'espace numérique dédié
- 4 **Veiller au respect du processus de recrutement**

- 1 **Identifier le besoin** : L'employeur territorial apprécie l'opportunité de modifier le contrat
- 2 **Saisine du CST** : La modification est entendue comme une suppression de poste, la saisine du CST est alors obligatoire
- 3 **Application de la procédure**

Après la signature du contrat, l'autorité territoriale transmet le contrat au contrôle de légalité.

Étape 3

Etudier les suites possibles

Si l'agent est déclaré apté à exercer les fonctions, il peut être envisagé de :

Le titulariser⁽⁸⁾

- **Ancienneté reprise dans les mêmes conditions** que les fonctionnaires recrutés sur concours
- **Prise en compte pour la durée normale de stage** de la période accomplie en tant que contractuel
- **Prise en compte des périodes de traitement** pour l'avancement et la retraite

Ne pas renouveler le contrat

Si les capacités professionnelles sont jugées insuffisantes

1 L'employeur convoque l'agent à un entretien

2 La CAP rend un avis

3 L'employeur motive la décision

Renouveler le contrat

Si les capacités professionnelles sont jugées insuffisantes⁽⁹⁾

Renouvellement du contrat dans le même cadre d'emplois pour la même durée après avis de la CAP

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes

Renouvellement possible dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur

A l'issue du renouvellement du contrat

L'agent est titularisé

L'agent n'est pas titularisé

(8) L'agent est titularisé sous réserve qu'il remplitte les conditions de santé particulières.

(9) Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée afin de favoriser son intégration professionnelle.