



# LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LES COLLECTIVITES

STATUT  
Fiche Thématique

L'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par l'article 33-3° de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, a instauré un dispositif dérogatoire au principe du recrutement par concours en faveur des personnes handicapées, dont les modalités de mise en œuvre ont été définies par le décret n° 2006-148 du 13 février 2006.

## REFERENCES

- ✓ Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par l'article 33 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 ;
- ✓ Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié par le décret n° 2006-148 du 13 février 2006.

## EMPLOIS CONCERNES

La procédure de recrutement dérogatoire, sous forme contractuelle, s'applique à tous les emplois de catégories A, B et ceux de catégorie C accessibles par voie de concours.

## PERSONNES CONCERNEES

Ce sont :

- 1- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- 2- 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 ;
- 3- 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 ;
- 4- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5- 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 ;
- 6- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille ;
- 7- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## CONDITIONS A REMPLIR

Deux conditions cumulatives :

**1 – Compatibilité du handicap avec l'emploi postulé** : celle-ci est appréciée par un médecin généraliste agréé, compétent en matière de handicap, et figurant sur la liste départementale établie par le Préfet.

**2 – Possession du diplôme ou du niveau d'études exigé** des candidats au concours externe d'accès au cadre d'emplois visé.

Toutefois des dérogations à cette dernière règle peuvent être accordées :

- aux candidats aux emplois de catégories A et B sous deux conditions :
  - o posséder un autre diplôme,
  - o justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou leur expérience professionnelle ;
- aux candidats aux emplois de catégorie C ayant le niveau de connaissances et de compétence requis des candidats au concours externe.

Les conditions sont appréciées par une commission d'équivalence.

## LA COMMISSION D'EQUIVALENCE

Elle est placée auprès du CNFPT, au niveau interdépartemental ou régional, qui en assume les frais de fonctionnement.

Elle comprend :

**1** – le délégué interdépartemental ou régional du CNFPT, ou son représentant, qui en assure la présidence avec voix prépondérante en cas de partage égal des voix ;

**2** – le recteur d'académie ou son représentant ;

**3** – deux représentants des élus locaux ou leurs suppléants désignés en leur sein par les élus locaux membres du conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du CNFPT, dont un au moins est membre du conseil d'administration d'un centre de gestion ;

**4** – un représentant des personnels ou son suppléant désigné en leur sein par les représentants du personnel membre du conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du CNFPT ;

**5** – une personnalité compétente en matière de formation professionnelle des agents publics territoriaux désignée par le délégué interdépartemental ou régional du CNFPT ;

**6** – un représentant d'une association de personnes handicapées désigné par le délégué interdépartemental ou régional du CNFPT, avec voix consultative.

Les membres visés au 3° et 4°, ci-dessus, ainsi que leurs suppléants, sont désignés pour la durée de leur mandat au conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du CNFPT.

## LE RECRUTEMENT

Il relève de la compétence de l'autorité territoriale, après sélection sur dossier, éventuellement complétée par des entretiens.

Le contrat est signé pour la durée du stage prévue par le statut particulier, et doit mentionner, explicitement, le 7<sup>ème</sup> alinéa de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. L'agent recruté est soumis aux dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires des collectivités territoriales, sauf en ce qui concerne la période d'essai et le congé pour formation professionnelle.

## L'EXECUTION DU CONTRAT

Le bénéficiaire du contrat :

- **perçoit une rémunération** équivalente à celle servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe, laquelle évolue dans les mêmes conditions ;
- **suit la formation statutaire** prévue avant titularisation ;
- **bénéficie d'un suivi** visant à faciliter son insertion professionnelle ;
- **fait l'objet d'un rapport d'appréciation** de l'autorité territoriale, et, le cas échéant, du directeur de l'organisme de formation, rapport intégré dans son dossier individuel ;
- **peut exercer ses missions à temps partiel** dans les conditions du droit commun.

A l'issue de la période initiale, plusieurs hypothèses sont envisageables :

**1<sup>ère</sup> hypothèse** : *l'agent a donné satisfaction durant cette période*

⇒ Il est titularisé :

- après appréciation de son aptitude professionnelle par l'autorité territoriale au vu du dossier et après entretien ;
- dans l'emploi sur lequel il a été recruté ;
- avec prise en compte de ses services de contractuel.

**2<sup>ème</sup> hypothèse** : *la période a été interrompue du fait de congés successifs autres que le congé annuel*

⇒ Le contrat est prolongé d'une durée maximale égale à la durée initiale et la situation de l'agent est évaluée au terme de la prolongation.

**3<sup>ème</sup> hypothèse** : *l'agent n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes*

⇒ Le contrat est renouvelé pour la même durée, après avis de la CAP.

Si au terme du renouvellement, il a fait preuve des capacités nécessaires, il est titularisé. Sinon, il bénéficie d'allocations de chômage.

**4<sup>ème</sup> hypothèse** : *l'agent ne peut faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans son cadre d'emplois*

⇒ Le contrat est renouvelé, après avis de la CAP, en vue de la titularisation dans un cadre d'emplois de niveau inférieur.

**5<sup>ème</sup> hypothèse** : *l'agent ne peut faire preuve de capacités professionnelles suffisantes quel que soit le cadre d'emplois*

⇒ Le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP, et l'agent bénéficie d'allocations de chômage.

## LA TITULARISATION

Lorsque l'agent est titularisé :

- Il bénéficie d'une reprise d'ancienneté des services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.
- La période éventuelle de renouvellement de son contrat n'est pas prise en compte dans sa carrière.