

# Fonction publique territoriale Recrutement des personnes handicapées

**L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics résulte des dispositions du Code du travail. En effet, les collectivités qui occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif global de leurs agents rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée <sup>(1)</sup>.

Sont pris en compte pour le calcul des 6% <sup>(2)</sup> :

- les titulaires d'un emploi réservé,
- les agents qui ont été reclassés,
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.

En outre, pour satisfaire partiellement l'obligation d'emploi, les collectivités peuvent :

- passer des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cependant, elles ne peuvent s'acquitter par ce biais que de la moitié au plus de leur obligation d'emploi <sup>(3)</sup> ;
- recruter les travailleurs handicapés par la voie des emplois réservés ou des concours, dont les épreuves sont aménagées en fonction du handicap du candidat, afin notamment d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques, d'aménager des temps de repos suffisants entre les épreuves et de lui apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par le candidat lors de son inscription <sup>(4)</sup> ;
- recruter les travailleurs handicapés en qualité d'agents contractuels, en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- verser au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacune des personnes handicapées qu'elles auraient dû recruter <sup>(5)</sup>.

Un rapport sur l'application de ces dispositions doit être présenté chaque année aux comités techniques paritaires et au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

## Les conditions de recrutement en qualité de non-titulaire

Le recrutement en qualité de non-titulaires concerne les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). Sous réserve de certains assouplissements tenant au handicap de la personne, il doit répondre aux conditions générales applicables aux agents non titulaires. Les spécificités concernent l'aptitude physique et le niveau d'études. Ainsi, le handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé par la Cotorep <sup>(6)</sup>. Un médecin agréé apprécie, par ailleurs, l'aptitude physique du candidat aux conditions particulières d'exercice des fonctions.

Les candidats doivent en outre justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats au concours externe par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils postulent. Toutefois, il existe deux exceptions :

- les candidats de catégories A et B qui possèdent un autre diplôme que ceux exigés par le statut particulier ou qui, de par leur expérience professionnelle ou leur formation continue, justifient d'un niveau équivalent au niveau requis peuvent déposer leur candidature auprès d'une commission chargée de vérifier qu'ils possèdent le niveau requis. Cette commission est placée auprès du délégué régional du Cnftpt ;
- pour les candidatures de catégorie C, l'autorité territoriale apprécie sur dossier, et après avis de la commission, le niveau de connaissances et de compétences du candidat ne pouvant justifier d'un titre ou diplôme exigé des candidats au concours externe pour le cadre d'emplois auquel ils postulent.

## Le déroulement du contrat

L'agent est recruté par contrat pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, qui est en général d'un an. Il est rémunéré sur la base de l'indice afférent à l'échelon du stage ou, à défaut, du 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé.

Un rapport d'appréciation sur le déroulement du contrat, intégré au dossier individuel de l'agent, est établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation (en règle générale, le Cnftpt).

A l'issue du contrat, l'autorité territoriale apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec la commission qui a apprécié son niveau de formation ou d'expérience. Quelle que soit la décision prise par l'autorité territoriale, elle doit être précédée de l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire, et affecté sur le même emploi. La période accomplie en tant que contractuel est prise en compte dans les mêmes conditions que celles prévues par le statut particulier pour la durée normale de stage.

Si les capacités professionnelles de l'agent sont jugées insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire. Dans ce cas, l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

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 peut renouveler le contrat pour une durée ne pouvant excéder sa durée initiale, après avis de la commission administrative paritaire.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée afin de favoriser son intégration professionnelle. A l'issue de ce renouvellement, l'agent déclaré apte à exercer ses fonctions est titularisé selon la même procédure que l'agent titularisé à l'issue de la première échéance du contrat. La prise en compte de l'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat. Si l'agent n'est pas déclaré apte, le contrat ne peut pas être renouvelé.

EDOARDO MARQUÈS

(1) Articles L.323-1 et L.323-2 du Code du travail.

(2) Article L.323-5 du Code du travail.

(3) Articles L.323-8 et R.323-3 du Code du travail.

(4) Article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

(5) Article L.323-8-6-1 du Code du travail.

(6) Article 1<sup>er</sup> du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996.