

LE RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

Date de dernière MAJ : mars 2023

Référence réglementaire

Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et modifié par décret n°2005-38 du 18 janvier 2005

Conditions d'accès

- **Etre bénéficiaire de l'obligation d'emploi** : les travailleurs reconnus handicapés, ainsi que les autres catégories de personnes énumérées à l'article L323-3 du code du travail : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23530/liste-des-beneficiaires-de-l-obligation-d-emploi.html>
- **Ne pas être fonctionnaire**
- **Ne pas être contractuel.le en CDI chez un employeur public**
- Remplir les mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que celles exigées pour le concours externe (liste des diplômes requis : [http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23274/quels-diplomes-pour-quels-concours-i.t.r.f.html#Les diplômes requis pour les concours externes](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23274/quels-diplomes-pour-quels-concours-i.t.r.f.html#Les_diplomes_requis_pour_les_concours_externes))
- Etre reconnu apte à exercer l'emploi.
- Remplir les conditions générales d'accès à la Fonction Publique (conditions de nationalité française ou d'un état membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen, droits civiques, casier judiciaire, service national, ...).

Organisation du recrutement

Au terme de l'examen des dossiers de candidature déposés dans le délai fixé, une commission de sélection procède à la sélection des candidats puis à l'audition des candidats retenus.

Un certificat médical établi par un médecin agréé attestant de la compatibilité du handicap avec l'emploi postulé sera exigé avant la signature du contrat.

Une visite auprès du médecin du travail sera organisée dès la prise de fonction. Si celui-ci préconise des aménagements de poste, ils seront mis en œuvre avec l'appui de la Correspondante Handicap.

Nature du contrat

Le recrutement donnera lieu à l'établissement d'un contrat de droit public en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée à partir du 1er septembre 2022 et pour une durée d'1 an.

A l'issue de son contrat, s'il a été déclaré apte professionnellement par un jury, l'agent sera titularisé en qualité de fonctionnaire de l'Etat, après avis de la commission administrative paritaire.

Pendant toute la période du contrat, les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

Déroulé du contrat

Les agents bénéficient d'une **formation** au cours du contrat, dont les modalités et les conditions doivent être discutées en concertation avec la Correspondante Handicap.

Ils font en outre l'objet d'un **suivi personnalisé** assuré par la Correspondante Handicap visant à faciliter leur insertion professionnelle. Ainsi plusieurs RDV sont organisés au cours du contrat :

- à la prise de poste
- 1 mois après la prise de poste,
- 3 mois après la prise de poste,
- 6 mois après la prise de poste.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un **rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique**. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent. Ainsi, un bilan à mi-parcours doit être rédigé par la supérieur hiérarchique 6 mois après la prise de fonction.

L'exercice des fonctions à **temps partiel** s'effectue dans les conditions prévues aux articles 14 et 16 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics. Le contrat est prolongé dans les conditions prévues par l'article 15 du décret susmentionné.

Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage.

Issue du contrat

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé appuyé du rapport hiérarchique et après un entretien de celui-ci avec le même jury qui l'avait recruté. L'entretien ne doit pas s'apparenter à une épreuve de concours. Sa durée maximale est d'une demi-heure. Pour être valides, le rapport établi par l'autorité hiérarchique ainsi que l'avis circonstancié du jury ne doivent être rédigés que sur le seul plan professionnel, à l'exclusion de toute appréciation sur le handicap.

1. Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination procède à sa titularisation.

Lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier.

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

NB : Depuis 2021, la loi de transformation de la fonction publique (TFP) prévoit que la CPE, tout comme les CAP, n'est consultée que sur les décisions individuelles défavorables (soit uniquement si l'agent n'est pas titularisé à l'issue de son contrat).

- 2. Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination prononce le renouvellement du contrat pour la période prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, après avis de la commission administrative paritaire du corps 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 corps dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, en vue d'une titularisation éventuelle dans un corps de niveau hiérarchique inférieur.

En cas d'avis divergent entre le jury et la CAP, il appartient à l'autorité ayant procédé à la nomination de statuer (rectorat ou ministère).

N.B. Dans l'hypothèse où la CAP a lieu après la date de fin du contrat, l'agent est maintenu en activité par prolongation de son contrat. Dans le cas d'un renouvellement, la date de début du nouveau contrat établi sera rétroactive.

- 3. 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 du corps concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.**