

CONCOURS 2006
REDACTEUR TERRITORIAL
EXTERNE et 3^{ème} CONCOURS
Administration Générale

Epreuve d'Admissibilité

EPREUVE DE NOTE DE SYNTHESE

Durée 3 heures

SUJET :

Vous êtes rédacteur au sein de la direction des ressources humaines de la Commune de Bienvenue. Soucieux de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le maire vous demande une note faisant le point sur la législation en matière d'emploi des personnes handicapées dans les collectivités territoriales.

DOCUMENTS :

LOI n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extraits) (page 2)

LOI n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (extraits) - (pages 3 à 5)

LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (Extraits) - (pages 6 à 13)

Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. - (pages 14 et 15)

Code du travail (extraits) - (pages 16 et 17)

Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif à l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (pages 18 à 20)

La loi handicap (source : site Internet du ministère de la fonction publique) - (pages 21 et 22)

Mieux intégrer les personnes handicapées (La Gazette des communes, décembre 2005) (pages 23 et 24)

10 questions sur les handicapés dans les collectivités (La Gazette des communes, octobre 2004) - (pages 25 à 27)

LOI n°83-634 du 13 juillet 1983
Loi portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
(extraits)

Article 1

La présente loi constitue, à l'exception de l'article 31, le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Chapitre I Dispositions générales.

Article 2

La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

Article 3

Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Article 4

Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire.

Article 5

Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 art. 31 1° (JORF 12 février 2005).

Sous réserve des dispositions de l'article 5 bis Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

- 1° S'il ne possède la nationalité française ;
- 2° S'il ne jouit de ses droits civiques ;
- 3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- 4° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
- 5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

LOI n°84-53 du 26 janvier 1984
Loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (1).
(extraits)

Article 38

Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 art. 33 3° (JORF 12 février 2005).

Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours :

- a) En application de la législation sur les emplois réservés ;
- b) Lors de la constitution initiale d'un corps ou d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadres d'emplois ou d'emplois existants ;
- c) Pour le recrutement des fonctionnaires des catégories C et D lorsque le statut particulier le prévoit ;
- d) pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers.
- e) En cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie.

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

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

Article 38 bis

Les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C par les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.

Les organismes publics concourant au service public de l'emploi sont associés à la procédure de sélection.

La collectivité ou l'établissement ayant procédé au recrutement s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat mentionné au premier alinéa le versement d'une rémunération dont le montant ne peut être inférieur à celui calculé en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail et une formation professionnelle dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Le bénéficiaire du contrat s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée.

Un agent de la collectivité ou de l'établissement est désigné pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat et pour suivre son activité dans le service et son parcours de formation.

La conclusion des contrats mentionnés au présent article est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

La durée des contrats mentionnés au premier alinéa ne peut être inférieure à douze mois et ne peut être supérieure à deux ans.

Toutefois, ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Les contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

Au terme de son contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait.

La commission de titularisation prend en compte les éléments figurant au dossier de l'intéressé.

La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat sans qu'il soit tenu compte de la prolongation imputable à l'un des congés énumérés au huitième alinéa.

La titularisation est subordonnée à un engagement de servir.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

Section III : Reclassement.

Article 81

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

Article 82

En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des cadres d'emploi emplois ou corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces cadres d'emplois, emplois ou corps, en exécution des articles 36, 38 et 39 et nonobstant les limites d'âge supérieures, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts.

Lorsque le concours ou le mode de recrutement donne accès à un cadre d'emploi, emploi ou corps de niveau hiérarchique inférieur, le classement dans le nouveau corps des agents mentionnés à l'article 81 sera effectué au premier grade du nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps, compte tenu des services qu'ils ont accomplis dans leurs cadres d'emploi, emplois ou corps d'origine, sur la base de l'avancement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient accompli ces services dans leur nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps.

Les services dont la prise en compte a été autorisée en exécution de l'alinéa précédent sont assimilés à des services effectifs dans le corps d'accueil.

Article 83

Il peut être procédé dans un cadre d'emploi, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur au reclassement des fonctionnaires mentionnés à l'article 81 par la voie de détachement.

Dès qu'il s'est écoulé une période d'un an, les fonctionnaires détachés dans ces conditions peuvent demander leur intégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement. Leur ancienneté est déterminée selon les modalités prévues par l'article 82.

Article 84

Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps dans les conditions mentionnées aux articles 81 et 82.

Article 85

Lorsque l'application des dispositions des articles précédents aboutit à classer, dans leur emploi de détachement ou d'intégration, les fonctionnaires intéressés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans leur grade d'origine, ceux-ci conservent le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où ils bénéficient dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement ou d'intégration d'un indice au moins égal. La charge financière résultant de cet avantage indiciaire incombe au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié.

LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (1)

(Extraits)

**Chapitre II
Emploi, travail adapté et travail protégé
Section 1
Principe de non-discrimination**

Article 24

I. - A la fin du premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail, les mots : « , sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, » sont supprimés.

II. - Après l'article L. 122-45-3 du même code, il est inséré un article L. 122-45-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-4. - Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

« Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination. »

III. - Après l'article L. 122-45-3 du même code, il est inséré un article L. 122-45-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-5. - Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins, oeuvrant dans le domaine du handicap, peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 122-45 et L. 122-45-4, dans les conditions prévues par l'article L. 122-45, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

IV. - Après l'article L. 323-9 du même code, il est inséré un article L. 323-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-9-1. - Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-3, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

« Ces aides peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

« Le refus de prendre des mesures appropriées au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 122-45-4. »

V. - Après l'article L. 212-4-1 du même code, il est inséré un article L. 212-4-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 212-4-1-1. - Au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 323-9-1, les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

IV. - Au 11° de l'article L. 133-5 du même code, les mots : « prévue à l'article L. 323-9 » sont remplacés par les mots : « prévue à l'article L. 323-9 ».

V. - Au 8° de l'article L. 136-2 du même code, après les mots : « ou une race, », sont insérés les mots : « ainsi que des mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées, ».

VI. - Dans le III de l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les mots : « à l'avant-dernier » sont remplacés par les mots : « au septième ».

Section 2

Insertion professionnelle et obligation d'emploi

Article 26

7

« Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée. »

Article 25

I. - L'article L. 132-12 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.

« La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III. »

II. - L'article L. 132-27 du même code est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

« La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III.

« A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

III. - Après le mot : « relatives », la fin du 3° de l'article L. 133-5 du même code est ainsi rédigée : « aux diplômes et aux titres professionnels délivrés au nom de l'Etat, à condition que ces diplômes et titres aient été créés depuis plus d'un an ; ».

I. - L'article L. 323-8-3 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Elle procède annuellement à l'évaluation des actions qu'elle conduit pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire, publie un rapport d'activité annuel et est soumise au contrôle administratif et financier de l'Etat.

« Une convention d'objectifs est conclue entre l'Etat et l'association mentionnée au premier alinéa tous les trois ans. Dans le respect des missions prévues par l'article L. 323-8-4, cette convention fixe notamment les engagements réciproques contribuant à la cohérence entre les mesures de droit commun de l'emploi et de la formation professionnelle et les mesures spécifiques arrêtées par l'association et les moyens financiers nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

« Cette convention détermine également les priorités et les grands principes d'intervention du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés. »

II. - Après l'article L. 323-10 du même code, il est inséré un article L. 323-10-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-10-1. - Une convention de coopération est conclue entre l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3 et le fonds défini à l'article L. 323-8-6-1. Elle détermine notamment les obligations respectives des parties à l'égard des organismes de placement spécialisés mentionnés à l'article L. 323-11. »

III. - L'article L. 323-11 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 323-11. - Des centres de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés.

« Des organismes de placement spécialisés en charge de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail des travailleurs handicapés mis en oeuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3 et le fonds visé à l'article L. 323-8-6-1. Ils doivent être conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, recevoir l'aide de l'association et du fonds susmentionnés.

« Pour assurer la cohérence des actions du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisé, il est institué un dispositif de pilotage incluant l'Etat, le service public de l'emploi, l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3, le fonds visé à l'article L. 323-8-6-1 et les organismes de placement spécialisés.

« Les conventions mentionnées au deuxième alinéa doivent être conformes aux orientations fixées par la convention d'objectifs prévue à l'article L. 323-8-3.

« Les centres de préorientation et les organismes de placement spécialisés mentionnés aux premier et deuxième alinéas passent également convention avec la maison départementale des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-3 du code de l'action sociale et des familles afin de coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées. »

IV. - Dans le 2° de l'article L. 381-1 et le 5° de l'article L. 542-1 du code de la sécurité sociale, les mots : « L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles ».

V. - Après l'article L. 323-11 du code du travail, il est inséré un article L. 323-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-11-1. - L'Etat, le service public de l'emploi, l'association visée à l'article L. 323-8-3, le fonds visé à l'article L. 323-8-6-1, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées définissent et mettent en oeuvre des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées qui visent à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées.

« Ces politiques ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées. Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

« En vue de garantir une gamme complète de services aux personnes handicapées tenant compte de l'analyse des besoins en respectant notamment la possibilité de libre choix de ces personnes et également en tenant compte de la proximité des lieux de formation, une programmation pluriannuelle de l'accueil en formation est prévue.

« Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de la formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle sont prévus dans des conditions fixées par décret. »

Article 31

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifiée :

1° Le 5° de l'article 5 et le 4° de l'article 5 bis sont complétés par les mots : « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » ;

2° Après l'article 6 quinquies, il est inséré un article 6 sexies ainsi rédigé :

« Art. 6 sexies. - Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. » ;

3° Après l'article 23, il est inséré un article 23 bis ainsi rédigé :

« Art. 23 bis. - Le Gouvernement dépose, chaque année, sur le bureau des assemblées parlementaires, un rapport, établi après avis des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chacune des trois fonctions publiques. »

Article 32

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifiée :

1° L'article 27 est ainsi rédigé :

« Art. 27. - I. - Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

« Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics régis par les dispositions du présent chapitre ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.

« Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

« II. - Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

« Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux catégories de niveau équivalent de La Poste, exploitant public créé par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application des deux alinéas précédents, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

« Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

« III. - Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires. » ;

2° A l'article 60, les mots : « ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ;

3° A l'article 62, les mots : « reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ;

4° Après le premier alinéa de l'article 37 bis, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, après avis du médecin de prévention. » ;

5° Après l'article 40 bis, il est inséré un article 40 ter ainsi rédigé :

« Art. 40 ter. - Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

« Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout fonctionnaire, dans toute

la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne. »

Article 33

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifiée :

1° L'article 35 est ainsi rédigé :

« Art. 35. - Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

« Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des collectivités et établissements ne sont pas opposables aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.

« Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susvisées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

« Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires. » ;

2° Après l'article 35, il est inséré un article 35 bis ainsi rédigé :

« Art. 35 bis. - Le rapport prévu au deuxième alinéa de l'article L. 323-2 du code du travail est présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire. » ;

3° Les deux derniers alinéas de l'article 38 sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C,

les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

« Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire. » ;

4° Au premier alinéa de l'article 54, les mots : « ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ; au deuxième alinéa de ce même article, les mots : « reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ;

5° Après le deuxième alinéa de l'article 60 bis, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. » ;

6° Après l'article 60 quater, il est inséré un article 60 quinquies ainsi rédigé :

« Art. 60 quinquies. - Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

« Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout fonctionnaire, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne. »

III. - Après l'article L. 323-8-6 du même code, il est inséré un article L. 323-8-6-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-8-6-1. - I. - Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. Ce fonds est réparti en trois sections dénommées ainsi qu'il suit :

« 1° Section "Fonction publique de l'Etat ;

« 2° Section "Fonction publique territoriale ;

« 3° Section "Fonction publique hospitalière.

« Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles.

« Peuvent bénéficier du concours de ce fonds les employeurs publics mentionnés à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires et l'exploitant public La Poste, à l'exception des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

« Un comité national, composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées, définit notamment les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds par des comités locaux. Le comité national établit un rapport annuel qui est soumis aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

« II. - Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article, en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction

publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer.

« Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires et par l'exploitant public La Poste sont versées dans la section "Fonction publique de l'Etat.

« Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section "Fonction publique territoriale.

« Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section "Fonction publique hospitalière.

« III. - Les crédits de la section "Fonction publique de l'Etat doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires et de l'exploitant public La Poste.

« Les crédits de la section "Fonction publique territoriale doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires.

« IV. - La contribution mentionnée au II du présent article est due par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2.

« Elle est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1er janvier de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

« Le nombre d'unités manquantes est réduit d'un nombre d'unités égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes est également réduit dans les mêmes conditions afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

« Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2.

« Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable du Trésor public une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du fonds.

« A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable du Trésor public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

« V. - Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'Etat. »

Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985
relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Article 1

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé. Cette affectation est prononcée sur proposition du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.

Article 2

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Article 3

Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois est détaché dans ce corps après avis des commissions administratives paritaires compétentes.

Les dispositions statutaires qui subordonnent ce détachement à l'appartenance à certains corps ou cadres d'emplois ou à certaines administrations, de même que celles qui fixent des limites d'âge supérieures en matière de détachement ne peuvent être opposées à l'intéressé.

Le détachement peut intervenir dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire. "

Le fonctionnaire détaché dans un corps d'un niveau hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadres d'emploi doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine.

Article 4

La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps ou cadres d'emplois en raison d'une inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions de son corps ou cadres d'emplois d'origine est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

Si après l'expiration d'un délai d'un an suivant le détachement, le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps cadres d'emplois de détachement.

Article 5

Lorsque le fonctionnaire territorial a demandé à être reclassé, soit à l'invitation de l'autorité territoriale ou du président du centre de gestion, soit de sa propre initiative notamment après avoir été détaché dans un autre corps ou cadres d'emplois, des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en sa faveur, si son invalidité le justifie, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques.

Lorsque le reclassement opéré en vertu des dispositions de l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 aboutit à classer le fonctionnaire territorial à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice au moins égal.

CODE DU TRAVAIL

(extraits)

Section 1 : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés

Article L323-1

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Les entreprises de travail temporaire définies par l'article L. 124-1 ne sont assujetties à l'obligation d'emploi instituée par le premier alinéa du présent article que pour leurs salariés permanents.

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du premier alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

Les établissements publics industriels et commerciaux sont au nombre des employeurs visés par le présent article.

Article L323-2

L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, l'exploitant public La Poste, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 ; les dispositions des articles L. 323-3, L. 323-4-1, L. 323-5, L. 323-8 et L. 323-8-6-1 leur sont applicables.

L'application de l'alinéa précédent fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Article L323-5

Dans les entreprises, collectivités et organismes mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2, les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1.

Dans les collectivités et organismes mentionnés à l'article L. 323-2, sont également pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de cette obligation :

- les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

Article L323-8

Les employeurs mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation instituée par cet article en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle visée à l'article L. 961-3 ou des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L. 961-1. Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de l'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 323-1 ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Décret relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 1

I. - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-2 du code du travail peuvent, en application du septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en application des dispositions du 5° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et des articles 10 à 13 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.

II. - Les médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap, inscrits sur la liste établie dans chaque département par le préfet en application de l'article 1er du décret n° 95-979 du 25 août 1995, sont seuls habilités pour établir le certificat médical prévu au premier alinéa de l'article 10 du décret du 30 juillet 1987 susmentionné.

NOTA : Décret 2006-148 2006-02-13 art. 13 : Le II de l'article 1er du décret 96-1087 entre en vigueur à la date à laquelle l'arrêté prévu au II de l'article 1er du décret du 25 août 1995 susvisé entre en vigueur.

Article 2

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégories A et B doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, éventuellement validée dans les conditions prévues aux articles L. 335-5, L. 335-6, L. 335-9, L. 613-1 à L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation, 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 pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

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 Centre national de la fonction publique territoriale, qui procède à la même vérification.

Cette commission comprend :

- 1° Le délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale ou son représentant, président ;
- 2° Le recteur d'académie ou de son représentant ;
- 3° Deux représentants des élus locaux, désignés en leur sein par les élus locaux membres du conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale, dont un au moins est membre du conseil d'administration d'un centre de gestion ;
- 4° Un représentant des personnels désignés en leur sein par les représentants du personnel membres du conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- 5° Une personnalité compétente en matière de formation professionnelle des agents publics territoriaux désignée par le délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- 6° Un représentant d'une association de personnes handicapées désigné par le délégué interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale, avec voix consultative.

A chaque représentant visé aux 3° et 4° ci-dessus est associé un représentant suppléant désigné dans les mêmes conditions que lui et appelé à le remplacer en cas d'empêchement.

Les membres visés aux 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 Centre national de la fonction publique territoriale.

En cas de partage égal des voix, le président dispose d'une voix prépondérante.

Chapitre Ier : Conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement.

Article 3

Les dépenses afférentes à la mise en place et au fonctionnement de la commission visée à l'article précédent sont prises en charge par la délégation interdépartementale ou régionale du Centre national de la fonction publique territoriale.

Article 4

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission mentionnée à l'article 2 du présent décret.

Article 4-1

L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.

Chapitre II : Déroulement du contrat.

Article 5

Les candidats qui remplissent les conditions fixées aux articles ci-dessus peuvent être recrutés par contrat pour la période prévue au septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Le contrat précise expressément qu'il est établi en application du septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Article 6

Pendant toute la période de contrat mentionnée à l'article 5, les agents bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 7

Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la formation prévue pour la titularisation par la loi du 12 juillet 1984 susvisée, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Ils font en outre l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent.

Article 7-1

Les fonctions à temps partiel des agents recrutés en application du septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée s'exercent dans les conditions prévues pour les fonctionnaires stagiaires aux articles 1er à 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004.

Lorsque le contrat est prolongé dans les conditions prévues par l'article 8 du même décret, la mise en œuvre des dispositions de l'article 8 du présent décret intervient à l'issue de la prolongation.

Article 7-2

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 prévues aux articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992.

Lorsqu'il est fait application de l'alinéa précédent, la mise en œuvre des dispositions de l'article 8 du présent décret intervient à l'issue de la prolongation.

Chapitre III : Arrivée à terme du contrat.

Article 8

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci.

I. - Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale 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.

II. - 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 prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois 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 cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

III. - 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 compétente pour le cadre d'emplois concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

Article 9

La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement dans les conditions posées par le II de l'article 8 du présent décret est examinée à nouveau à l'issue de cette période :

- si, à la suite de la procédure prévue au premier alinéa de l'article 8, il a été déclaré apte à exercer les fonctions, l'agent est titularisé dans les conditions posées au I dudit article ;
- si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions, il n'est pas titularisé après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois concerné. Son contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage mentionnées au III de l'article 8.

Article 9-1

Lorsqu'ils sont titularisés, les agents recrutés en application du présent décret bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. En cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

Article 9-2

Au moment de la titularisation, les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992.

Chapitre IV : Dispositions diverses.

Article 10

Sous réserve des dispositions du présent décret, les dispositions de l'article 1er, des titres Ier, II, III, V, VII et IX, à l'exception des articles 4 et 6 du décret du 15 février 1988 susvisé, sont applicables aux agents contractuels recrutés en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée pendant la durée de leur contrat.

L'article 39 de ce même décret leur est également applicable.

Article 11

Le ministre du travail et des affaires sociales, le ministre de l'économie et des finances, le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation et le ministre délégué au budget, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Premier ministre :

Alain Juppé ,Le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation,
Dominique Perben ,Le ministre du travail et des affaires sociales, ,Jacques Barrot ,Le ministre de l'économie et des finances, ,Jean Arthuis ,Le ministre délégué au budget, porte-parole du Gouvernement,
Alain Lamassoure

La loi handicap

(source : site Internet du Ministère de la fonction publique)

La loi d'orientation du 30 juin 1975 prévoyait un ensemble de droits, de services, de procédures et d'institutions à l'intention des personnes handicapées ; elle donnait force à cet ensemble en passant d'une prise en charge basée sur la notion d'assistance à une obligation nationale de solidarité à leur égard. Cependant, malgré les efforts déployés depuis trente ans, des insuffisances subsistent. C'est pourquoi la récente loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (n°2005-102 du 11 février 2005) prévoit de garantir aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie, en leur permettant de participer effectivement à la vie sociale et en les plaçant au centre des dispositifs qui les concernent. L'une de ses priorités est l'insertion professionnelle : la loi réaffirme en effet le principe de non-discrimination à l'emploi et encourage l'accès aux métiers de la fonction publique. Sur ce thème, ce texte ambitieux propose toute une série de mesures pour le recrutement et le maintien en fonction des travailleurs handicapés. Déjà, la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 (en faveur de l'emploi des personnes handicapées) faisait obligation aux administrations d'employer des travailleurs handicapés à raison de 6% de leur effectif total. Cependant, de sérieux progrès restent à accomplir, tant en matière de recrutement que de sensibilisation des équipes... La récente loi rénove donc le cadre d'action, pour aller plus loin.

La simplification des recrutements Les personnes handicapées ont deux voies d'accès à la fonction publique : le concours de droit commun et la voie contractuelle, plus souple et plus dynamique (article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). Pour le concours, les principes de non limitation d'âge et de recul de la limite d'âge pour se présenter ont été élargis aux bénéficiaires visés à l'article L.323-3 du code du travail : il ne s'agit plus uniquement des travailleurs handicapés titulaires d'une reconnaissance de la Cotorep. Le candidat handicapé pourra, à sa demande, et après avis du médecin agréé de l'administration, bénéficier d'aménagements d'épreuves (accessibilité, aides techniques ou humaines, temps de majoré et de repos entre les épreuves). Pour le recrutement contractuel, le champ des bénéficiaires devient lui aussi plus vaste. Le candidat est recruté sur un poste vacant pour une durée identique à celle du stage pour un agent recruté sur concours (en général un an). A l'issue de sa période de probation, il peut être titularisé.

Par ailleurs, un décret (1) aligne les droits des personnes handicapées recrutées par contrat sur ceux des fonctionnaires stagiaires recrutés par concours. Il supprime la Cotorep en formation "secteur public", qui délivrait aux candidats handicapés un avis de compatibilité de leur handicap avec les fonctions postulées. Cette mesure de simplification bienvenue supprime une procédure lourde et improductive. Désormais, l'aptitude physique s'appréciera en fonction des possibilités du candidat à compenser son handicap de manière à le rendre compatible avec l'exercice de ses fonctions. Ce décret, qui donne corps en quelque sorte au protocole du 8 octobre 2001 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État, met enfin définitivement fin, à compter du 1er janvier 2006, au recrutement de travailleurs handicapés par la voie dite des "emplois réservés".

Le principe de non discrimination La loi transpose par ailleurs une directive européenne du 27 novembre 2000 relative au principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. Chaque employeur public devra prendre les mesures nécessaires pour permettre à ses agents handicapés d'accéder à un emploi, de le conserver, d'y progresser etc... (art. 31). Le législateur pose aussi le principe du temps partiel de plein droit pour le fonctionnaire handicapé, après avis du médecin

de prévention. Il autorise des aménagements d'horaires pour le fonctionnaire handicapé ou le fonctionnaire aidant familial, à sa demande et de manière compatible avec les nécessités du service.

L'incitation La mesure phare de la loi est la création au 1er janvier 2006 d'un fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, alimenté par les contributions des employeurs publics qui ne respectent pas leur obligation d'emploi, comme c'est le cas pour les entreprises qui cotisent à l'Agefiph. Il doit faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés qui souhaitent intégrer la fonction publique ou y être maintenu en emploi. Sa gestion sera confiée à un établissement public sous la tutelle de l'État. Il comprend trois sections distinctes, afin de garantir à chaque catégorie d'employeur (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) des financements à hauteur des contributions versées. Il financera en particulier l'accompagnement et la sensibilisation des employeurs publics à l'insertion des personnes handicapées ; l'aménagement des postes de travail ; l'aménagement des moyens de transport utilisés par les personnes handicapées pour rejoindre leur lieu de travail ; des actions de formation ou d'information à destination des personnes handicapées ou des personnels ; des outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; des subventions à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ; la réalisation d'études et les frais de gestion du fonds. Un comité national définira les orientations pour l'utilisation des crédits et leur répartition au niveau local. Le décret d'application est en cours de rédaction.

En parallèle, le ministère de la Fonction publique anime un réseau de correspondants handicap dans les administrations centrales, participe à des manifestations (salon Autonomic, Handica 2005, Salon de l'emploi public) et a mis au point, dans chaque Ira, un module de formation sur le handicap. Une session sera également organisée à l'Éna au titre de la formation continue.

(1) Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005, modifiant le décret n°95-979 du 25 août 1995.

Mieux intégrer les personnes handicapées

(La Gazette des communes, décembre 2005)

Le non-respect du taux d'emploi à 6 % dans le secteur public sera bientôt sanctionné. Une politique de recrutement efficace nécessite l'établissement d'un schéma directeur, mais n'est pas forcément coûteuse.

Difficile de cerner la réalité du monde handicapé dans la fonction publique territoriale (FPT). Le retard existe mais il est hétérogène dans les administrations. Certaines n'ont, en effet, pas attendu que la loi du 11 février 2005 mette en place des sanctions à l'égard des employeurs publics (lire l'encadré juridique ci-contre) pour engager une politique volontariste. « Les mentalités changent lentement. Il reste encore à faire », reconnaît Meryam Khalil, responsable du service recrutement au conseil général de l'Isère. Il faut donc valoriser les expériences d'insertion réussies, en évitant de stigmatiser le travailleur handicapé. La publication d'articles d'information (sur l'aide à l'orientation, la formation, l'aménagement du temps de travail et des postes, etc.) dans les journaux internes s'avère aussi un moyen efficace de mise en confiance. Car de nombreux agents ne voient pas l'intérêt à faire connaître leur handicap.

La tendance générale serait même plutôt de le dissimuler. D'où un taux d'emploi officiel de personnes handicapées assez faible dans la fonction publique territoriale : 3,6 % (2) dont 0,25 % d'emplois indirects (équivalents bénéficiaires résultant de la passation de marchés avec des ateliers protégés). Audit en accessibilité. « L'association handicap-fauteuil roulant est encore trop systématique. Cette perception est erronée car elle n'est pas assez globale », souligne un directeur d'association favorisant l'insertion professionnelle de ces personnes. « Mais il suffit d'une expérience réussie pour faire tomber toutes les réticences des autres chefs de service », tempère Meryam Khalil.

L'efficacité d'une politique d'intégration ne saurait, toutefois, se résumer à une bonne communication. « Il faut mettre en place un projet global et transversal, qui associe tous les services susceptibles de rencontrer le travailleur handicapé », conseille Jean-Pierre Serrus, directeur de la société de conseil Accèsmétrie (lire l'avis d'expert ci-contre).

Une telle démarche peut être amorcée par un audit en accessibilité des locaux et de leur environnement proche. « Plutôt que d'aborder le sujet sous l'angle des volumes et des surfaces, nous étudions l'accessibilité dans sa fonctionnalité. En clair, nous vérifions que les fonctions nécessaires au travailleur handicapé dans l'exercice de son métier – restauration, transports, mobilité en interne – sont faciles d'accès », explique Jean-Pierre Serrus. Depuis 2003, il compte de plus en plus de collectivités clientes de ces audits. La mairie de Troyes (Aube) en fait partie. Quatre-vingts bâtiments publics et quatre-vingt-un kilomètres de voirie ont récemment été étudiés pour un montant de 68 000 euros. Cette opération permet d'établir la liste des travaux à réaliser pour être en conformité avec la nouvelle réglementation. Parmi les plus coûteux, on recense la création de places de parking réservées, la pose de rampes d'accès, l'élargissement des portes, l'aménagement des sanitaires ou l'installation d'ascenseurs.

Formation de sensibilisation. D'autres types d'aménagements, du ressort des ergonomes et des ergothérapeutes, peuvent s'avérer nécessaires, mais sans entraîner de lourds financements. « Ils consistent simplement à déménager une armoire, un bureau ou à rehausser un fauteuil », illustre Meryam Khalil.

En parallèle, des formations de sensibilisation au handicap pour les personnels d'accueil, des transports publics et pour le personnel encadrant doivent être créées. En effet, comme le préconise « Vivre ensemble », le guide des civilités à l'usage des gens ordinaires (3), quelques gestes simples et adaptés suffisent pour mettre à l'aise une personne souffrant d'un handicap moteur, visuel, auditif ou mental. Par ailleurs, le réseau de diffusion des offres d'emploi peut aussi faire l'objet d'une réflexion. Certaines personnes handicapées prennent l'initiative d'adresser leur candidature aux missions handicap des collectivités. Elles y décrivent leurs compétences et la nature de leur handicap, dans l'espoir que la mission fasse le lien entre elles et les postes vacants accessibles. « Mais à l'égard de ceux qui n'auraient pas ce réflexe, les collectivités devraient sortir du circuit classique de diffusion des offres. Elles devraient au moins s'assurer que les actifs handicapés à la recherche d'un emploi ont connaissance des offres d'emploi accessibles », recommande le responsable de la mission handicap d'une commune de l'est francilien. Dans cette optique, la création d'un réseau de diffusion des offres auprès des associations d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Cap emploi, l'Adapt, etc.) pourrait s'avérer efficace.

Pour l'heure, de nombreuses villes, comme Troyes ou Gennevilliers (Hauts-de-Seine) ont déjà signé la charte Ville handicap, dont un chapitre est consacré à l'emploi. Ainsi, à Gennevilliers, la direction des

ressources humaines a engagé une politique active de reclassement pour prendre en compte les agents victimes d'accidents du travail ou d'un problème de santé (lire le témoignage ci-contre).

Engagements fermes. D'autres, à l'instar du conseil régional des Pays de la Loire ou du conseil général de l'Isère, ont ciblé plus précisément la problématique de l'emploi des personnes handicapées en adoptant des protocoles en faveur de l'insertion professionnelle de ce public.

Selon le dirigeant d'Accèsométrie, il n'existe pas de modèle type de bonne politique d'intégration. « Mais il faut des engagements fermes et que la collectivité se dote d'outils pour en mesurer l'efficacité dans le temps. »

Virginie Fau

(*) Société conseil auprès des gestionnaires de lieux ou bâtiments accueillant du public et visant à faciliter l'accès à tous les handicaps.

« Associer les services susceptibles d'intervenir auprès de l'agent »

AVIS D'EXPERT Jean-Pierre Serrus, dirigeant d'Accèsométrie (*) « Pour une politique efficace en matière d'intégration de travailleurs handicapés, la collectivité a intérêt à établir un schéma directeur. Tous les services susceptibles d'intervenir auprès de l'agent handicapé doivent y être associés et ce, afin d'élaborer un projet transversal. La création d'un comité de pilotage permettra de veiller au respect des engagements. Il faut alors procéder au recensement de chaque poste pouvant être occupé par une personne handicapée, quantifier le nombre d'embauches, de reclassements, diagnostiquer l'accessibilité des locaux, sensibiliser les personnels d'accueil et les collaborateurs. Enfin, pour mesurer l'efficacité de cette politique, la collectivité doit se doter d'outils qui garderont trace de ce qui a déjà été accompli. »

(*) Société conseil auprès des gestionnaires de lieux ou bâtiments accueillant du public et visant à faciliter l'accès à tous les handicaps.

« Une politique active de reclassement »

TEMOIGNAGE Claudette Padé, directrice des ressources humaines (*) « Nous avons signé la charte Ville handicap en 2003. Force est de constater que le chapitre sur l'emploi est celui sur lequel nous avons le moins avancé pour le moment. Nous menons depuis trois ans une politique active de reclassement des agents qui ne peuvent plus exercer leur métier (handicap, problème de santé ou pénibilité du travail). Depuis septembre, à l'issue d'un bilan professionnel, nous leur proposons une formation de 1 200 heures. Agents d'entretien pour la plupart, ils ont un niveau de formation initiale assez bas mais leur profil reste très intéressant pour la collectivité. Après une remise à niveau en mathématiques, français, bureautique, accueil et comptabilité, ils retrouvent un poste adapté et motivant, au sein de la collectivité. »

(*) A la ville de Gennevilliers (Hauts-de-Seine).

Pas nécessairement de lourds travaux

« En 2005, nous avons recruté une dizaine de personnes reconnues handicapées – physiques, pour une large majorité. Les travaux nécessaires peuvent être de nature très variée : adoucir une pente d'accès, créer des places de parking réservées, élargir les portes, etc. Pour autant, l'embauche de personnes handicapées ne nécessite pas forcément de gros travaux. Parfois un simple réaménagement ergonomique des locaux suffit. »

10 questions sur les handicapés dans les collectivités

(La Gazette des communes, octobre 2004)

Comme tout citoyen, les personnes handicapées peuvent exercer pleinement leur droit à l'emploi, que ce soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique. Mais quelles sont les règles pour travailler dans la territoriale ?

1. L'emploi de travailleurs handicapés est-il obligatoire ?

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics résulte des dispositions du Code du travail. Mais cette obligation était également inscrite dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, dont l'objet était de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il y était notamment indiqué une obligation de résultat : celle d'employer 6 % de travailleurs handicapés ou de verser une contribution annuelle forfaitaire à un fonds destiné à faciliter leur insertion professionnelle.

D'ailleurs, les articles L.323-1 et L.323-2 du Code du travail rappellent que les collectivités qui occupent au moins vingt agents à temps plein, ou leur équivalent, doivent employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif global de leurs agents.

2. Quelles sont les personnes concernées par cette obligation d'emploi ?

Pour bénéficier des dispositions énoncées précédemment par la loi de 1987 et le Code du travail, il faut d'abord être reconnu handicapé par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep).

L'article L.323-5 du Code du travail apporte des informations sur les agents concernés par le calcul des 6 %, soit :

- les titulaires d'un emploi réservé ;
- les agents qui ont été reclassés en application des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984.

3. Comment les collectivités peuvent-elles recruter ces personnes ?

Pour satisfaire à cette obligation d'emploi, les collectivités territoriales ont plusieurs possibilités. Elles peuvent ainsi :

- passer des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des centres de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Elles ne peuvent s'acquitter, par ce biais, que de la moitié, au plus, de leur obligation d'emploi (articles L.323-8 et R.323-3 du Code du travail) ;
- recruter les travailleurs handicapés par la voie des concours. Depuis le 1er janvier 2002, les recrutements des travailleurs handicapés par la voie des emplois réservés ont été supprimés ;
- recruter les travailleurs handicapés en qualité d'agents contractuels.

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.

4. Quelles sont les voies d'accès ?

Les personnes handicapées peuvent d'abord être recrutées par la voie normale d'accès à la fonction publique, c'est-à-dire après avoir passé un concours. Afin de garantir l'égalité entre les différents candidats, ceux handicapés peuvent bénéficier d'un ensemble d'aménagements spécifiques, déterminés par le médecin agréé auprès de l'administration, sur demande de l'intéressé. A titre d'exemple, pour les candidats ayant des troubles graves de la parole, l'utilisation de la communication écrite est autorisée pour les épreuves orales lorsque la finalité de l'épreuve est, principalement, le contrôle des connaissances.

L'autre voie de recrutement est celle du recrutement direct. Selon l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel peuvent être, en effet, recrutées en tant que contractuelles dans les emplois de catégorie A, B et C.

Il faut préciser que les deux voies de recrutement ne sont pas exclusives l'une de l'autre.

5. Quel est le rôle de la Cotorep ?

L'accès des personnes handicapées aux emplois publics nécessite obligatoirement une décision préalable de la Cotorep. Ainsi, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent solliciter une attestation de la compatibilité de leur handicap avec les fonctions pour lesquelles elles postulent.

6. Quelles conditions doivent remplir les candidats ayant un handicap ?

Les candidats à un poste d'agent non titulaire devront répondre à des conditions d'aptitude physique et de diplôme.

S'agissant de l'aptitude physique, le handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (article 1er du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996). Un médecin agréé apprécie, par ailleurs, l'aptitude physique du candidat aux conditions particulières d'exercice des fonctions.

Concernant le niveau d'études (décret du 10 décembre 1996, articles 2 à 4), les candidats vont devoir justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés au concours externe par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils postulent. Cependant, des exceptions sont admises. Ainsi, 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 interdépartemental ou régional du Centre national de la fonction publique territoriale. Et pour les candidatures de catégorie C, l'autorité territoriale appréciera, sur dossier, et après avis de la même commission, le niveau de connaissances et de compétences du candidat qui ne peut justifier d'un titre ou d'un diplôme exigé au concours externe pour le cadre d'emplois auquel il postule.

Le candidat doit, en outre, satisfaire aux conditions générales d'accès à la fonction publique :

- posséder la nationalité française ou celle d'un pays membre de l'Union européenne ;
- jouir de ses droits civiques ;
- posséder un casier judiciaire, dont les mentions portées au bulletin n° 2 ne soient pas incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- se trouver en position régulière au regard du service national (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 5).

Aucune limite d'âge ni conditions de délais ne sont opposables aux candidats reconnus handicapés par la Cotorep.

7. Quelles sont les modalités relatives à leur contrat ?

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Cotorep peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel pendant une période d'un an, renouvelable une fois, selon l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984. La plupart des modalités de son contrat seront les mêmes que celles applicables aux agents non titulaires (décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Toutefois, en matière de congés, un agent handicapé ne pourra pas bénéficier du congé formation, du congé pour grave maladie et des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

L'agent est, par ailleurs, exclu du bénéfice du travail à temps partiel. Le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, relatif au temps partiel, ne s'applique pas à cette catégorie d'agent. A noter que, s'agissant de la formation, un suivi personnalisé sera mis en place, afin de faciliter l'insertion professionnelle de l'intéressé.

Enfin, la rémunération d'un travailleur handicapé se fera sur la base de l'indice afférent à l'échelon du stage ou, à défaut, du premier échelon du premier grade du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé (article 6 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).

A noter que l'autorité territoriale et, le cas échéant, le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation établiront un rapport d'appréciation sur le déroulement du contrat, qui sera intégré au dossier individuel de l'agent.

8. Leur contrat peut-il être renouvelé ?

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. Elle peut renouveler le contrat pour une année, après avis de la commission administrative paritaire, si la personne handicapée n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, sans pour autant s'être révélée inapte à exercer ses fonctions. A l'issue de cette seconde année, l'agent déclaré apte à exercer ses fonctions peut donc être titularisé, selon la même procédure que l'agent titularisé à l'issue de la première année de contrat. La prise en compte de l'ancienneté est limitée à une année.

Mais, en revanche, si l'agent n'est pas déclaré apte à la fin de la seconde année, son contrat ne peut pas être renouvelé. L'intéressé pourra alors bénéficier des allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que l'agent non titulaire.

9. La personne handicapée peut-elle être titularisée ?

Un agent handicapé peut tout à fait être titularisé. Il le sera par l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire, s'il a été déclaré apte à exercer les fonctions de son emploi à

l'issue de la période d'un an. Il sera donc affecté au même emploi. L'année accomplie en tant que contractuel est prise en compte dans les mêmes conditions que celles prévues par le statut particulier pour l'année de stage.

10. Un fonctionnaire handicapé peut-il être reclassé ?

Dans une réponse à la question n° 7590 du 2 décembre 2002, de madame Maryse Joissains-Masini (« Journal officiel » de l'Assemblée nationale du 21 avril 2003, page 3191), le gouvernement a apporté la précision suivante : pour qu'un agent handicapé puisse bénéficier des mesures de reclassement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, qui introduit des modalités de recrutement direct, il doit auparavant avoir démissionné de son emploi et perdu sa qualité de fonctionnaire. Les services antérieurs à la démission ne peuvent être pris en compte pour l'avancement.

Des précisions ont été également apportées pour le reclassement des agents dont le handicap s'est déclaré à l'occasion d'un accident ou d'une maladie survenus après leur embauche (réponse à la question n° 24048 de Michel Bouvard, publiée au « Journal officiel » de l'Assemblée nationale du 8 juin 2004, page 4261). Les articles 81 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, prévoient des procédures visant à faciliter leur reclassement. Mais en raison du principe de libre administration des collectivités locales, ces dispositions ne créent pas une obligation de reclassement de ces fonctionnaires. Elles ont seulement pour objet de faciliter, notamment par la voie du détachement ou de l'intégration, le reclassement de ces fonctionnaires territoriaux victimes.