

LE CONTRACTUEL EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FPT

De quoi s'agit-il ?

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*voir la question suivante*), qui n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire, et qui aspirent à un emploi de la Fonction publique territoriale (FPT), peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel, lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé, en vue d'une titularisation dans un cadre d'emplois de la FPT, selon les modalités qui suivent (*voir la fiche consacrée au recrutement et aux conditions d'accès aux emplois des personnes en situation de handicap*).

Qui est concerné ?

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mentionnée à l'article [L5212-2](#) du Code du travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L241-2](#) du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Quelles sont les conditions de diplôme ou d'aptitude exigées préalablement au recrutement ?

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.

À noter : ceux 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, 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 (CNFPT) qui procède à la même vérification.

Et pour les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C, s'ils ne justifient pas du diplôme ou du niveau d'études précité, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale, après avis de la même commission.

L'appréciation des candidatures peut être complétée par des entretiens.

Comment se déroule le contrat ?

Contenu, durée et renouvellement

Les candidats qui remplissent les conditions de la question précédente peuvent être recrutés par contrat pour la période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés. Le contrat précise expressément qu'il est établi en application de l'article [L352-4](#) du Code général de la fonction publique (CGFP). Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité, augmentée de la durée du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.

À noter : *pour le stagiaire à temps partiel, voir la fiche consacrée au stage. Et pour l'impact des congés sur la durée du stage, ainsi que sur leur prise en charge lors de la titularisation, voir la fiche consacrée aux droits et obligations des stagiaires de la FPT.*

Rémunération

Elle est 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. Elle évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

Formation, suivi et appréciation de l'agent

Les agents bénéficient de la formation prévue pour la titularisation des fonctionnaires, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT. 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.

Aménagements d'horaires

Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés, à sa demande, à l'agent contractuel handicapé, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service. Ils sont aussi accordés pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.

Comment l'aptitude professionnelle du contractuel est-elle appréciée ?

À l'issue du contrat et de son éventuelle prolongation (temps partiel ou en raison de congés), 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. Dans un arrêt du Conseil d'État n° 488366 du 21 mars 2025, ce dernier précise que l'autorité compétente doit prendre en compte, outre les capacités professionnelles de l'agent, le respect par celui-ci des obligations qui s'imposent aux

agents publics, telles que l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, et l'obligation de faire cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve.

3 situations peuvent alors se présenter :

- 1° Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, il est procédé à sa titularisation. La période accomplie en tant que contractuel est alors prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier. Il bénéficie de la reprise d'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. L'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme contractuel ;
- 2° Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat est renouvelé pour une durée qui ne peut excéder celle fixée initialement, après avis de la commission administrative paritaire (CAP) du 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. Le renouvellement du contrat peut aussi être prononcé, après avis de la CAP de ce cadre d'emplois, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur. À l'issue de cette période de renouvellement, s'il a été déclaré apte à exercer les fonctions, l'agent est titularisé. Dans le cas contraire, il n'est pas titularisé après avis de la CAP compétente pour le cadre d'emplois concerné et le contrat ne pouvant être renouvelé une 2^{de} fois, il peut alors bénéficier des allocations d'assurance chômage. Ce refus de titularisation, et, par la suite, le licenciement, ne peut être prononcé que dans le cas où, malgré les mesures prises pour favoriser son intégration professionnelle après qu'il a été procédé à une évaluation de ses compétences, il apparaît en définitive inapte à exercer ses fonctions ; c'est ce que rappelle le Conseil d'État dans l'arrêt du 26.05.10, n°305356.
- 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 CAP du cadre d'emplois concerné. L'intéressé peut alors bénéficier des allocations d'assurance chômage.

Quelles autres dispositions réglementaires sont applicables à ces agents ?

Sous réserve des dispositions présentées précédemment, les dispositions du [décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) sont aussi applicables à ces agents pendant la durée de leur contrat, à l'exception des mesures suivantes de ce décret :

- Celles sur les emplois fonctionnels de direction (articles 1 bis et 1 ter) ;
- Celles sur la rémunération (article 1-2) ;
- Celles sur l'entretien professionnel (article 1-3) ;
- Celles sur la période d'essai (article 4) ;
- Celles sur les différents congés de l'article 6 ;
- Celles sur les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (titre IV) ;
- Celles sur le temps partiel (titre VI) ;
- Celles sur les conditions de réemploi (titre VIII) ;
- Celles sur la mobilité (titre VIII bis) ;

- Et celles sur la fin du contrat, le licenciement et la rupture conventionnelle (titre X ; toutefois, dans ce titre, l'article sur la démission peut s'appliquer à l'agent contractuel en situation de handicap).

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L352-4](#) et [L352-5](#) ;

Code du travail : articles [L5212-2](#) et [L5212-13](#) ;

Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre : article [L241-2](#) ;

[Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale pris pour l'application des dispositions de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : [article 49-1](#).