

LE RECRUTEMENT ET LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX EMPLOIS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

De quoi s'agit-il ?

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, un certain nombre de mesures, présentées ici, sont prises par les employeurs publics.

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.

Quels sont les principes généraux ?

Aucun candidat 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 les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions, à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction.

De plus, les limites d'âge supérieures éventuellement fixées pour l'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois publics ne leur sont pas opposables.

À noter : voir, au sujet de ces conditions de santé et de ces limites d'âge, la fiche consacrée aux conditions pour être fonctionnaire. Des informations utiles sont aussi consultables dans la fiche consacrée au référent handicap.

Enfin, les employeurs publics prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap précitées, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un

parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle. Il s'agit, notamment, de l'aménagement, l'accès et l'usage de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.

À noter : ces dispositions s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides (par exemple celles du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique [FIPHFP] versées à la demande de l'employeur ou de l'agent lui-même) qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre.

Quelles sont les mesures dérogatoires et spécifiques ?

Les personnes en situation de handicap précitées, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, 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 ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement. Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières, le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction.

Dans la territoriale, lorsque ce 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 : ce recrutement est plus largement développé au sein des fiches spécifiques pour chacun des 3 versants (*État, territoriale et hospitalière*).

De plus, les candidats en situation de handicap bénéficient de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation, ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires, précisées par eux avant le déroulement des épreuves. Et des temps de repos suffisants entre 2 épreuves successives leur sont accordés, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

À noter : dans un [arrêt du 24.11.17, n°399324](#), le Conseil d'État énonce qu'il appartient au juge administratif de contrôler les conditions dans lesquelles ces dérogations, qui doivent être adaptées à la nature et à la technicité des épreuves compte tenu des précisions apportées par les candidats sur leurs besoins, ont été mises en œuvre par le jury lors du déroulement des épreuves. Ce contrôle n'implique pas un contrôle du juge sur l'appréciation, par ce jury, des candidats. En l'espèce, l'arrêt concernait un agent de l'État, mais ces dispositions ont été reprises dans le CGFP ([art. L352-3](#)) pour l'ensemble de la fonction publique.

Ces dérogations sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de 6 mois avant le déroulement des épreuves. L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date limite de transmission par le candidat du certificat médical, qui ne peut être inférieure à 3 semaines avant le déroulement des épreuves. Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après cette date limite.

Enfin, les employeurs publics prennent les mesures appropriées permettant aux personnes en situation de handicap précitées de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité.

Les modalités de mise en œuvre de cette portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, notamment la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définies par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné. La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L131-8](#), [L131-9](#), [L131-10](#), [L131-11](#), [L352-1 à L352-6](#), [R131-2 à R131-4](#) et [R352-1 à R352-4](#) ;

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

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