

LE CONTRACTUEL EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FPH

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 hospitalière (FPH), 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 corps de la FPH, selon les modalités qui suivent.

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 corps de catégories A et B doivent justifier des titres ou diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder.

À noter : ceux qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers mais qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, peuvent déposer leur candidature auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui vérifie les équivalences de diplômes, pour se présenter au concours externe d'accès au corps pour lequel ils postulent. L'autorité investie du pouvoir de nomination vérifie au vu de leur dossier qu'ils possèdent le niveau requis.

Et pour les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des corps 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 investie du pouvoir de nomination.

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

Comment se déroule le contrat ?

Contenu, durée, 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 corps 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 statut particulier du corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés prévoit une formation en école excédant 1 année, le contrat est renouvelé **de plein droit** pour une durée qui ne peut excéder celle fixée initialement.

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 FPH.

Rémunération

Elle est d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Elle évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

Formation, suivi et appréciation de l'agent

Les agents bénéficient d'une formation au cours du contrat, dont les modalités et les conditions sont fixées par l'établissement concerné en conformité, le cas échéant, avec les dispositions réglementaires fixées pour certains corps. 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 le supérieur hiérarchique et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est joint 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 qui nécessite la présence d'une tierce personne.

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

Au terme de la durée 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 disposant du pouvoir de nomination est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien avec celui-ci.

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 corps au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé. Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle. Le renouvellement du contrat peut aussi être prononcé, après avis de la CAP de ce corps, en vue d'une titularisation éventuelle dans un corps de niveau hiérarchique inférieur. Quel que soit le motif de renouvellement du contrat (de plein droit ou non), 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, le contrat ne pouvant être renouvelé une 2^{nde} fois, il peut alors bénéficier des allocations d'assurance chômage ;
- 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 corps concerné. L'intéressé peut alors bénéficier des allocations d'assurance chômage.

À noter : lorsque l'agent a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, il subit les épreuves imposées aux fonctionnaires stagiaires du corps avant leur titularisation, dans les mêmes conditions, sous réserve des aménagements éventuels imposés par son handicap. Son appréciation est faite à la fin de sa scolarité et peut aboutir à l'une des 3 situations précitées ci-dessus.

Les dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires titularisés dans le corps ne s'appliquent pas lors de l'affectation de l'agent en situation de handicap, titularisé en fin de scolarité.

Quelles autres dispositions réglementaires sont applicables à ces agents ?

Sous réserve des dispositions présentées précédemment, les dispositions du [décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière](#) sont aussi applicables à ces agents pendant la durée de leur contrat, à l'exception des mesures suivantes de ce décret :

- Celles sur le contrat de projet (titre Ier bis) ;
- Celles sur les contrats passés avec des médecins du travail (article 6) ;
- Celles sur la période d'essai (article 7) ;
- Celles sur les différents congés de l'article 9 ;
- Celles sur les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (titre V) ;
- Celles sur les conditions de réemploi (titre VIII) ;
- Celles sur la mobilité (titre VIII bis) ;
- Celles sur le temps partiel (titre IX) ;
- Celles sur la fin du contrat, le licenciement et les mesures d'accompagnement des agents en CDI en cas de suppression d'emploi (titre XI ; toutefois, dans ce titre, l'article sur la démission peut s'appliquer à l'agent contractuel en situation de handicap) ;
- Et celles sur l'indemnité de licenciement (titre XII).

Textes en vigueur :

CGFP : article [L352-4](#) ;

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

[Décret n°97-185 du 25 février 1997 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière pris pour l'application des dispositions de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : article [54-1](#).