



LE RECRUTEMENT D'UN TRAVAILLEUR RECONNU HANDICAPÉ PAR LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes relevant de l'une des catégories suivantes :

- ❖ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées à l'article L146-9 du Code de l'action sociale et des familles,
- ❖ 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 deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- ❖ Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- ❖ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- ❖ Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- ❖ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel dans les emplois des 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 ils ont vocation à être titularisés. Le contrat est renouvelable une fois pour la durée maximale du contrat initial.

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.

Le décret n° 2006-148 du 13 février 2006 modifiant le 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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale fixe les modalités d'application de ces dispositions, 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.

Il est à signaler que ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

☞ ARTICLE 38 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984.

➤ Pour recruter un travailleur handicapé sur un emploi permanent par la voie d'un contrat à durée déterminée d'un an, deux possibilités s'offrent à vous :

☞ **Soit, un emploi est vacant au tableau des effectifs de la collectivité.**

☞ **Soit, il n'existe pas d'emploi vacant et dans ce cas, créer le poste par délibération.** Cette création relève de la compétence exclusive de l'assemblée délibérante.

Pour obtenir plus de précisions sur la création de l'emploi par délibération, vous pouvez vous référer au verso de la FICHE « PRATIQUE » SUR LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT.

➤ Transmettre la délibération au représentant de l'Etat dans le département. Elle doit également faire l'objet d'une publication pour être opposable aux tiers.

Elle doit être préalable à la décision de nomination de l'agent.

➤ Effectuer la déclaration de création ou de vacance d'emploi au Service Bourse de l'Emploi du CdG59 sur notre site (www.cdg59.fr) dans l'onglet « Emploi/La bourse de l'emploi/accès Direct Collectivités ».

La déclaration doit intervenir, préalablement à la décision de nomination, dans certains délais :

- un délai minimum raisonnable entre la date de publicité effective de la création ou de la vacance d'emploi et la date de la décision de nomination,
- un délai maximal de 4 mois.

- Vérifier que le travailleur handicapé détient le niveau d'études ou de diplômes exigés des candidats aux concours externes du cadre d'emplois auquel il est susceptible d'accéder.

Toutefois, en l'absence de diplômes, une procédure dérogatoire permet aux candidats d'accéder aux cadres d'emplois.

Cette procédure diffère suivant la catégorie de l'emploi postulé.

EMPLOIS DE LA CATEGORIE A OU B	EMPLOIS DE LA CATEGORIE C
Les candidats 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.	
Si les candidats possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, ils peuvent déposer leur candidature auprès d'une commission chargée de vérifier les équivalences de leurs diplômes avec ceux exigés des candidats se présentant au concours externe d'accès au cadre d'emplois auquel ils postulent. Dans l'attente de l'installation de cette commission, la commission placée auprès du C.N.F.P.T. procédera à la vérification du niveau requis.	Si les candidats ne justifient pas des diplômes ou du niveau d'études exigés, l'autorité territoriale appréciera, sur dossier, le niveau de connaissance et de compétence requis des candidats après avis de la commission.
L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.	

- Lorsque votre choix s'est porté sur un candidat, vérifier, préalablement à la prise de la décision de recrutement, que celui-ci remplit les conditions générales de recrutement suivantes (CF. FICHE « PRATIQUE » SUR LES CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT) :

- l'aptitude physique,
- la nationalité,
- la jouissance des droits civiques,
- la compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire,
- la position régulière au regard du code du service national,
- la condition d'âge.

- Lorsque vous recrutez un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (A.T.S.E.M.) principal de 2^{ème} classe, il vous faut recueillir l'avis préalable du directeur ou de la directrice d'école (article R. 412 – 127 du code des communes).

- Prendre le contrat d'engagement recrutant votre agent pour une durée déterminée d'un an. Cet acte relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

La nomination ne doit pas être rétroactive c'est-à-dire qu'elle ne peut fixer une date d'effet antérieure à celle de la prise de décision sinon elle est irrégulière.

- Préciser dans les considérants du contrat d'engagement, la mention suivante :

- « Vu la déclaration de création (ou de vacance) d'emploi publiée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale » pour les grades dont le C.N.F.P.T. organise les concours (la catégorie A+),

ou

- « Vu la déclaration de création (ou de vacance) d'emploi adressée au Centre de Gestion du Nord » pour les autres grades (les catégories B et C et la catégorie A).

- Transmettre le contrat d'engagement au représentant de l'Etat dans le département. Celui-ci devient alors exécutoire de plein droit.

Les délais de recours contentieux de deux mois courent à compter de la réception de l'acte par les services de la préfecture.

- Notifier à l'agent le contrat d'engagement.

L'agent dispose alors d'un délai de deux mois à compter de la notification de l'acte pour former éventuellement un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif.

- Publier ou afficher le contrat afin qu'il soit opposable aux tiers.

Les délais de recours contentieux de deux mois courent à compter de l'information aux tiers.

- Pendant l'année du contrat, l'agent devant suivre la formation d'intégration du cadre d'emplois lorsque celle-ci est prévue pour les agents soumis à un stage de formation, transmettre une copie du contrat d'engagement au Centre National de la Fonction Publique Territoriale ce qui permettra de déclencher la procédure de formation d'intégration.

A défaut d'avoir effectué cette formation obligatoire, le contractuel ne pourrait pas être titularisé.

- L'agent relèvera du régime général de la sécurité sociale ainsi que du régime de retraite complémentaire « IRCANTEC ».

- Transmettre une copie du contrat d'engagement au service « Gestion des Carrières » dans les deux mois qui suivent la prise de la décision.

- Effectuer la déclaration de nomination sur le site du Cdg59 (www.cdg59.fr) dans l'onglet « Emploi/La bourse de l'emploi/accès Direct Collectivités » puis « suivi ».

☒ *En ce qui concerne la protection sociale, il y a lieu de vous référer à la **FICHE « PRATIQUE » SUR LA PROTECTION SOCIALE.***