

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE LA REFORME DE L'ETAT ET
DE LA DECENTRALISATION

PARIS, le 13 MAI 1997

Direction générale de l'administration et
de la fonction publique

FP/4 n° 1902

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

Direction du budget

2B - n° 97/373

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

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat
Directions chargées du personnel

et

Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département
Services chargés du personnel

OBJET : application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 pris en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat.

L'insertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel constitue une obligation pour tous les employeurs, notamment pour l'Etat, en application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi de travailleurs handicapés.

En vertu de cette loi, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés se situe à hauteur de 6 % des effectifs réels.

Cette obligation n'est pas correctement remplie dans les administrations relevant de l'Etat, le dernier recensement connu faisant apparaître un taux de 3,20 % (bilan de 1995).

.../...

Dans le but de remédier à cette situation, diverses mesures ont été décidées parmi lesquelles figurent des dispositions visant à simplifier et à faciliter les recrutements de travailleurs handicapés.

En effet, s'il existait des voies d'accès réservées aux emplois publics pour les catégories B, C et D de la fonction publique, aucune disposition spécifique ne prévoyait jusqu'à présent un accès particulier à la catégorie A en dehors des seuls aménagements techniques aux épreuves des concours.

Aussi, afin d'améliorer les modalités d'accès aux emplois publics au profit des personnes handicapées, il a été décidé d'étendre aux emplois des catégories B et A la procédure de recrutement sur contrat spécifique donnant vocation à titularisation, limitée par la loi susvisée du 10 juillet 1987 aux catégories C et D.

Cette mesure a été prise dans le cadre des dispositions contenues dans la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social dont l'article 111 modifie l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Afin d'encadrer précisément cette procédure de recrutement et d'en permettre ainsi une mise en oeuvre opérationnelle, la loi a prévu l'intervention d'un décret en Conseil d'Etat devant préciser les conditions minimales de diplômes exigées pour le recrutement en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégories C et D, les conditions de renouvellement éventuel du contrat ainsi que les modalités d'appréciation de l'aptitude à exercer les fonctions avant titularisation.

Ce décret est intervenu le 25 août 1995, et a été publié au Journal officiel du 1er septembre. Il fait l'objet de la présente circulaire.

*

Il convient tout d'abord de préciser que cette voie de recrutement contractuel ne se substitue pas aux deux autres voies d'accès (concours avec épreuves aménagées et examens d'accès aux emplois réservés).

Il s'agit d'une procédure complémentaire caractérisée par sa souplesse sous la forme d'un nouvel outil offert aux administrations devant leur permettre d'accroître de façon significative, les recrutements de travailleurs handicapés.

.../...

Le recrutement de travailleurs handicapés en qualité d'agents contractuels désormais possible sur les emplois de l'ensemble des catégories A, B, C et D (1), permet d'aboutir à une meilleure adéquation entre les demandes des personnes handicapées et les postes qui leur sont offerts au sein de la fonction publique. Ce dispositif extrêmement souple présente l'avantage de donner à chaque administration la maîtrise directe de ce type de recrutement. Cela suppose, pour que des résultats significatifs soient obtenus, la mise en oeuvre d'une politique volontariste et dynamique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Afin d'inciter les administrations à utiliser ce mode de recrutement direct, le décret n° 95-979 (article 10) prévoit pour l'accès aux catégories B, C et D, un système de réserve d'emplois par le biais des emplois réservés venant à ne pas être pourvus (voire point VI infra), sachant que pour l'accès aux emplois de catégorie A, chaque administration devra dégager, sur ses vacances d'emplois à intervenir, une réserve minimum d'emplois à offrir aux personnes handicapées afin de remplir son obligation légale de 6 %.

I - La détermination des emplois à offrir

L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par la loi du 4 février 1995 susvisée étendant le recrutement des personnes handicapées sur contrat à l'ensemble des catégories statutaires, il convient que vous déterminiez au sein de celles-ci, les différents types d'emplois qui pourront être occupés par des personnes handicapées recrutées sur cette base.

Il conviendra, à cet égard, d'avoir une approche ouverte au regard des différents types de handicap, qui peuvent être compensés par les adaptations utiles des postes de travail ou tout type de solution de compensation fonctionnelle.

Il est rappelé, sur ce point, l'importance du principe de la séparation du grade et de l'emploi qui doit permettre une large ouverture des différents corps, dès lors qu'il existe au sein de ceux-ci un ou plusieurs types d'emploi susceptible d'être accessible à la personne candidate.

Sur le plan budgétaire, la détermination des emplois à offrir s'effectuera dans le cadre de la gestion prévisionnelle de vos effectifs au vu des vacances d'emplois devant intervenir au cours de l'année ou des années à venir. S'agissant des emplois qui seront à pourvoir après formation statutaire en Ecole, la détermination dans le temps des vacances à intervenir, prendra en compte la durée de la formation en cause.

.../...

(1) Le recrutement en catégorie D a été expressément maintenu par la loi du 4 février 1995 susvisée, car il peut s'avérer adapté aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé.

Vous veillerez , en outre, à ce que ces emplois soient localisés de façon harmonieuse sur l'ensemble du territoire, en faisant, le cas échéant, après concertation avec les représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires ou des comités techniques paritaires, primer la première affectation d'un handicapé sur la demande de mutation émanant d'un fonctionnaire. Il est rappelé à cet égard, qu'il ne ressort d'aucune disposition du statut général, ni d'aucun principe général, que les mutations doivent obligatoirement intervenir préalablement aux premières affectations de nouveaux agents.

Les emplois de titulaire ainsi dégagés corps par corps, serviront à gager les emplois de contractuels correspondants en vue d'opérer les recrutements en cause.

Au cas de recrutement avec scolarité préalable en école (ex. : IRA), l'emploi budgétaire correspondant relève de l'administration qui opère le recrutement de l'agent handicapé.

Afin d'éviter tout caractère inégalitaire dans ce mode de recrutement, il vous appartiendra d'opérer la publicité utile des emplois qui seront pourvus par cette voie.

A cet égard, plusieurs types de supports pourraient être utilisés : le Journal officiel, les supports télématiques tel que "le 3616 Fonctionnaire", le réseau des COTOREP - secteur public, le réseau des ANPE et le réseau des EPSR et OIP (1).

II - Les personnes bénéficiaires du recrutement

II.1 La reconnaissance COTOREP

L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixe une condition générale préalable au recrutement : la personne handicapée candidate doit avoir été reconnue travailleur handicapé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et son handicap jugé compatible, par cette commission, avec le ou les emplois postulés.

.../...

(1) EPSR : équipe départementale de préparation et de suite de reclassement relevant des directions départementales du travail.

OIP : organisme d'insertion et de placement existant dans les départements.

Chaque candidat potentiel devra donc préalablement à tout recrutement, effectuer les démarches utiles auprès de la COTOREP - Secteur public de son département (décret n° 78-392 modifié du 17 mars 1978) ou, s'agissant de certaines catégories d'emplois de l'éducation nationale, auprès des COTOREP - académiques ou de la Commission nationale relevant du ministère chargé de l'éducation nationale (décret n° 79-479 du 19 juin 1979). Il est rappelé que les candidats aux emplois d'enseignement dépendant d'autres départements ministériels relèvent des COTOREP-Secteur public.

Il pourra, le cas échéant, s'avérer nécessaire dans l'attente de la notification de la décision de la COTOREP, mentionnée au point III.1 infra, que le candidat soit engagé sur un contrat temporaire - Article 4 ou 6, de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 - permettant ainsi de couvrir la période en cause. Lors de la notification à l'administration de la décision de compatibilité du handicap par la COTOREP, le contrat préalablement passé pourra alors être requalifié en contrat pris sur la base du décret n° 95-979 et prendre effet rétroactivement à cette date.

D'une façon générale, il est nécessaire que vous communiquiez aux différentes COTOREP toutes informations utiles sur le contenu fonctionnel des différentes catégories d'emplois relevant de votre compétence.

Les "correspondants handicap" locaux, qu'il serait opportun d'avoir mis en place au sein des différents services déconcentrés, dans le prolongement du réseau des "correspondants handicap" ministériels, joueront, à cet égard, le rôle indispensable d'interfaces entre les COTOREP et les personnes handicapées candidates.

II.2 La gestion des candidatures

Il est souhaitable que chaque administration regroupe, au niveau adéquat (régional, départemental ou académique voire national pour certains corps à gestion non déconcentrée), les différentes candidatures de personnes handicapées qui leur seront adressées.

Ainsi, lorsqu'il sera offert un emploi au titre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, il conviendra de veiller à faire appel aux candidatures déjà recueillies et correspondant à l'emploi en cause.

Cependant, dans l'hypothèse où aucune des candidatures recensées ne seraient à même de remplir les fonctions en cause, il vous appartiendra de prendre contact avec les réseaux mentionnés au point I in fine, susceptibles de servir de relais dans la procédure de recrutement.

III - Les conditions de recrutement en qualité d'agent contractuel

III.1 Conditions liées à la qualité d'agent public

Comme toute personne candidate à un emploi public, les candidats à un contrat - Article 27 - doivent satisfaire aux conditions prévues par l'article 5, ou le cas échéant 5 bis, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont notamment les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction postulée.

A cet égard, nous appelons votre attention sur le fait que, si la COTOREP-Secteur public a pour tâche de vérifier que le handicap dont le candidat est affecté est compatible avec l'emploi postulé, elle n'est pas chargée de s'assurer que l'intéressé remplit les conditions d'aptitude physique particulières qui sont exigées pour l'exercice de la fonction. Ainsi, à l'instar de tous les autres candidats aux emplois publics, c'est à l'administration qu'il appartient de faire procéder aux examens médicaux par le médecin agréé (article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986), afin de vérifier si les intéressés remplissent les conditions d'aptitude physique particulières exigées pour l'exercice de la fonction, en application des dispositions propres à certains corps (1).

Il va de soi que l'avis formulé dans ce cadre par le médecin agréé, ne peut remettre en cause l'appréciation faite par la COTOREP sur la stricte compatibilité du handicap avec l'emploi postulé, ces deux appréciations n'ayant pas le même objet.

.../...

(1) A titre d'exemple, on peut citer les cas suivants :

- les ouvriers professionnels dans la spécialité "tapissier décorateur". Si une personne atteinte d'un handicap moteur présente sa candidature, la COTOREP appréciera la compatibilité entre ce handicap et l'emploi. Dans l'hypothèse où elle se prononcerait positivement, la candidature de l'intéressé ne pourrait cependant être admise que s'il remplit, par ailleurs, les conditions particulières exigées pour l'exercice de la fonction, à savoir notamment être en mesure de discerner les couleurs ;
- les contrôleurs de la navigation aérienne. La COTOREP appréciera la compatibilité du handicap de la personne candidate avec ce type d'emploi. Dans l'hypothèse d'une appréciation positive, la candidature de l'intéressé ne sera admise que s'il remplit, par ailleurs, les conditions particulières d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, à savoir, posséder en particulier le niveau d'acuité visuel requis par les textes.

III.2 Conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement

Les candidats doivent remplir les conditions fixées, en matière de diplôme ou de niveau d'étude, par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder, à l'exclusion toutefois des conditions de limites d'âge supérieures qui ne peuvent être opposées aux travailleurs handicapés en application du second alinéa de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Si tel n'est pas le cas, les procédures d'appréciation de l'aptitude préalable au recrutement diffèrent selon les catégories statutaires en cause :

1. S'agissant des catégories A et B.

L'appréciation du niveau de l'aptitude préalable au recrutement s'effectue sur dossier du candidat au regard soit du niveau de formation continue détenu soit de l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Dans cette hypothèse, le niveau d'équivalence est apprécié par la commission départementale, dont la composition est prévue à l'article 2 alinéa 3 du décret n° 95-979 et qui est placée auprès du préfet du département et présidée par ce dernier. Cette commission pourra, le cas échéant, statuer au vu de la jurisprudence ou des avis rendus par les commissions administratives d'équivalence existant pour l'accès à certains corps, telles que notamment celles relevant des établissements publics scientifiques et technologiques. Le candidat pourra se prévaloir de l'avis rendu par la commission au cas où il serait amené à postuler à un ou des emplois identiques se situant dans le ressort d'autres départements.

Nous invitons les préfets de département à installer personnellement ces commissions dans les meilleurs délais afin de rendre rapidement opérationnel le dispositif en cause.

2. S'agissant des catégories C et D.

L'appréciation du niveau de l'aptitude préalable au recrutement s'effectue également sur dossier directement par l'autorité ayant pouvoir de nomination après avis de la commission départementale mentionnée au point 1 ci-dessus.

Dans l'hypothèse où ne serait exigée la possession d'aucun diplôme, comme c'est le cas pour l'accès aux emplois de catégorie D et à certains emplois de catégorie C, l'appréciation de l'aptitude s'effectuera directement par l'autorité ayant pouvoir de nomination, sans intervention de la commission évoquée ci-dessus.

IV - Le déroulement du contrat

IV.1 La passation du contrat

Les candidats qui remplissent l'ensemble des conditions mentionnées ci-dessus peuvent être engagés sur la base d'un contrat d'une durée d'un an à temps complet sur l'emploi vacant correspondant (voir Annexe n° 1 - Formule de contrat type).

Dans l'hypothèse où le statut particulier du corps prévoit une formation administrative obligatoire (notamment en école), l'agent contractuel handicapé suit cette scolarité, au même titre que les autres candidats admis par concours externes ou internes d'accès au corps. Si cette formation donne lieu à un classement de sortie ou à la délivrance d'un diplôme, les agents handicapés participent à ce classement. Cependant, les agents handicapés ne rentrent pas en ligne de compte lors de la détermination des affectations, les contrats ayant fait l'objet d'une prélocalisation par l'administration de recrutement.

En dehors de cette hypothèse et d'une façon générale, les agents handicapés doivent au cours du contrat bénéficier d'actions de formation visant à faciliter leur insertion professionnelle (article 6 1er alinéa du décret). Une évaluation individuelle des besoins de formation de l'agent recruté en vue de la détermination de ces actions s'avèrera nécessaire.

La personne handicapée étant recrutée sur un emploi vacant de titulaire est rémunérée, selon l'article 5 du décret sur la base de l'échelon de stage ou, à défaut, du 1er échelon du 1er grade du corps dans lequel elle a vocation à être titularisée.

IV.2 Le suivi des agents pendant la durée du contrat

Nous appelons votre attention sur l'importance du suivi des candidats pendant le déroulement du contrat. L'insertion professionnelle des intéressés ne pourra, en effet, avoir lieu dans de bonnes conditions que s'ils bénéficient dès leur engagement d'un soutien à la fois médical et professionnel. Le suivi médical relève du médecin de prévention, qui a notamment pour tâche d'assurer une surveillance médicale particulière à l'égard des handicapés en vertu de l'article 24 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique de l'Etat. Le médecin de prévention pourra, éventuellement en liaison avec un ergonomiste, examiner les aménagements du poste de travail qu'il serait souhaitable de mettre en oeuvre compte tenu de l'état physique de l'agent.

.../...

Il est évident que dans de nombreux cas de tels aménagements s'avéreront indispensables et devront avoir été mis en place préalablement à la prise de fonction. Il est rappelé, à cet égard, que les crédits destinés à l'aménagement des postes de travail et des accès aux lieux de travail pour faciliter l'emploi des handicapés dans les administrations de l'Etat doivent être inscrits au chapitre budgétaire correspondant de votre ministère. A cet égard, je vous demande, en vue d'une harmonisation ultérieure, de bien vouloir m'informer du ou des chapitres budgétaires servant de support à l'inscription de ces crédits.

Il est rappelé par ailleurs que les travaux pour l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments anciens ouverts au public et appartenant à l'Etat, peuvent faire le cas échéant, l'objet d'un abondement par le fonds interministériel pour l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments anciens ouverts au public et qui appartiennent à l'Etat (FIAH) (1).

D'une façon générale, il convient que le supérieur hiérarchique et l'ensemble des collègues de travail de l'agent handicapé recruté veillent à faciliter son intégration et soient à l'écoute des difficultés qu'il pourrait rencontrer afin de permettre, si nécessaire, sa réorientation le plus rapidement possible sur un poste ou un emploi du grade concerné mieux adapté à la situation de l'intéressé. En outre, l'administration peut solliciter l'intervention d'associations oeuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées si elle le juge utile pour favoriser l'intégration de l'agent en cause.

Il est rappelé, sur ce point, la compétence générale des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) sur les propositions de mesures à prendre en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux travailleurs handicapés (article 30 du décret n° 82-453 modifié du 28 mai 1982).

La mise en place d'une équipe de suivi professionnel de l'agent, constituée des différents intervenants (gestionnaire, formateur, assistant social...), et que l'autorité administrative peut solliciter, peut également s'avérer utile.

V - L'arrivée à terme du contrat

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 de formation (article 6 alinéa 3 du décret). A l'issue du contrat, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu de ce rapport et après un entretien à caractère professionnel de l'agent devant un jury organisé par l'administration. Le jury peut, le cas échéant, solliciter l'expertise de toute personne qualifiée dans le domaine social ou de la santé. L'entretien en cause ne s'apparentant pas à une épreuve de concours, il est souhaitable que ce jury ait un caractère professionnel plutôt qu'universitaire, et que, pour l'accès aux emplois de catégorie A et B, il soit extérieur à l'autorité hiérarchique dont l'agent relevait au cours de son contrat.

.../...

(1) Circulaires du Premier ministre n° 4076/SG du 27 mai 1994 et n° 4316/SG du 29 janvier 1996.

V.1 Les trois hypothèses possibles :

1. L'autorité administrative décide de soumettre immédiatement le dossier de l'agent à la commission administrative paritaire (CAP) du corps d'accueil, en vue de sa titularisation, s'il apparaît que l'agent a donné toute satisfaction dans l'emploi qu'il occupe.

Lors de la titularisation, l'année accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour l'année de stage, par le statut particulier en cause (article 8 - I du décret).

La titularisation intervient sur place (1) et sur un emploi du grade correspondant au recrutement de l'agent.

2. L'autorité administrative prononce le renouvellement du contrat pour une durée d'un an, après avis de la CAP du corps d'accueil, dans la mesure où l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes (article 8 - II du décret).

Dans cette hypothèse, les compétences et l'activité de l'intéressé doivent faire l'objet d'une évaluation afin de favoriser son intégration professionnelle lors du contrat renouvelé.

Il peut également être envisagé dans ce cas, d'affecter l'intéressé sur un autre poste de travail ou sur un autre emploi du grade qui serait mieux adapté à ses qualités professionnelles. Les moyens ou actions utiles, en particulier en matière de formation, devront être examinés à cette occasion.

Il est rappelé, par ailleurs, que le renouvellement du contrat intervient de plein droit dans l'hypothèse où l'agent est amené à suivre une formation statutaire en école dépassant une année (article 7 du décret). Cette formation ne peut, en toute hypothèse, pas dépasser la durée légale des deux années de contrat prévue à l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, ce qui exclut de ce mode de recrutement les corps concernés par de telles scolarités (2), ainsi que la possibilité de redoublement pour les scolarités d'une durée supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 2 ans.

.../...

- (1) Ou sur l'emploi pré-localisé en cas de formation préalable en Ecole.
- (2) A l'exception des recrutements qui pourraient être opérés sur titres en application des statuts particuliers des corps concernés. Ce type de recrutement permet aux intéressés, du fait de leur expérience préalable, de ne pas avoir à suivre l'intégralité de la scolarité et d'être intégrés directement au cours de celle-ci (par exemple en deuxième année).

3. L'autorité administrative, après avis de la CAP du corps d'accueil, ne procède ni à la titularisation de l'agent, ni au renouvellement de son contrat, dans la mesure où les résultats et l'appréciation portés ne permettent pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes permettant sa titularisation ou le renouvellement du contrat (article 8 - III du décret).

Dans ce cas, l'agent étant arrivé au terme de son contrat bénéficiaire, le cas échéant, des allocations de chômage dans les conditions de droit commun, en application de l'article L.351.12 du code du travail.

V.2 La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement

L'intéressé peut alors être titularisé s'il a donné satisfaction dans l'emploi qu'il occupe, après le respect de la procédure mentionnée au point V ci-dessus (1er alinéa).

Dans le cas contraire, sa titularisation ne pourrait être prononcée et il ne serait pas non plus possible, en vertu du premier alinéa de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, de lui proposer une prolongation de son contrat. Dans ce dernier cas, le contrat étant arrivé à son terme, l'intéressé bénéficie, le cas échéant, des allocations chômage en application de l'article L.351.12 du code du travail.

Dans l'hypothèse d'une titularisation de l'agent, les conditions de prise en compte de l'ancienneté acquise durant le contrat s'effectuent de la façon suivante :

. si le renouvellement est intervenu de plein droit dans le cadre de l'article 7 du décret, la prise en compte de l'ancienneté s'effectue dans les conditions prévues par le statut particulier ;

. si le renouvellement est intervenu du fait de l'insuffisance constatée à l'issue de la première année, la prise en compte de l'ancienneté est limitée à une année (article 9 alinéa 2 du décret).

Un schéma général des différentes hypothèses de recrutement et de déroulement du contrat est joint en annexe n° 2 à la présente circulaire.

VI - Report d'emplois sur la voie contractuelle

Afin de faciliter l'utilisation du dispositif mis en place par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 et donc d'inciter au recrutement direct de personnes handicapées dans la fonction publique, l'article 10 du décret prévoit que les arrêtés (Fonction publique-ministère concerné) portant autorisation d'ouverture de concours doivent fixer la proportion des emplois qui, venant à ne pas être pourvus dans le cadre de la législation sur les emplois réservés, sont reversés au profit du mode de recrutement direct sur contrat.

.../...

Il est, cependant, précisé que l'absence de reversement d'emploi dans le cadre de ce dispositif et, en particulier, lors de la période transitoire (entre le décret du 25 août 1995 et l'intervention des arrêtés susvisés), ne constitue pas un obstacle juridique au recrutement, dès lors, que d'une façon générale il existerait un emploi budgétaire vacant pouvant servir de base au contrat envisagé.

Nous vous rappelons qu'il existe actuellement, trois catégories de réserve d'emplois dans le cadre de la législation sur les emplois réservés, qui permet l'accès aux catégories B, C et D de l'administration :

- n° 1 - la réserve effectuée en vertu de la loi du 30 janvier 1923 (victimes de guerre) : 10 %
- n° 2 - la réserve effectuée en vertu de la loi du 18 juillet 1924 (anciens militaires) : comprise entre 10 et 50 %
- n° 3 - la réserve effectuée en vertu des lois du 23 novembre 1957 et du 30 juin 1975 (travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP) : 6 %.

Il vous appartient de déterminer la proportion des emplois qui seront reversés sur la voie contractuelle dans l'hypothèse où le comblement des vacances déterminées dans le cadre des textes susvisés et offertes au recrutement par la voie des emplois réservés ne serait pas intervenue totalement.

Il vous est demandé de veiller à ce que cette proportion qui peut, le cas échéant, être totale, ne soit pas, en toute hypothèse, inférieure à 100 % des emplois non pourvus dans le cadre de la réserve n° 3, correspondant à l'obligation posée par la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des handicapés.

Il apparaît également opportun que, au delà du plancher mentionné ci-dessus, la moitié des emplois non pourvus au titre des lois de 1923 (réserve n° 1) et 1924 (réserve n° 2) fasse également l'objet d'un report automatique sur la voie contractuelle et de tendre ainsi vers une proportion globale des 2/3 des emplois non pourvus devant faire l'objet d'un reversement sur la voie contractuelle.

Nous vous demandons, à cette fin de bien vouloir compléter le document "Annexe II" joint à tout projet d'arrêté d'ouverture de concours, sous la forme d'une nouvelle rubrique :

"IV bis - Proportion d'emploi à reverser sur la voie contractuelle en application de l'article 10 du décret n° 95-979 du 25 août 1995" ; et de fixer les pourcentages que vous aurez ainsi retenus.

.../...

Il est précisé, enfin, que les emplois ayant fait l'objet d'un reversement au profit de la voie contractuelle dans le cadre du présent dispositif, et qui viendraient, faute de candidature utile, à ne pas être pourvus dans un délai déterminé par chaque ministère (1), seront, en dernier ressort, reportés sur les voies de recrutement de droit commun (les concours) des corps concernés. La direction générale de l'administration et de la fonction publique sera tenue informée de la durée des délais retenus par chacun des ministères.

VII - Régime juridique applicable

L'article 11 du décret soumet expressément les agents contractuels recrutés dans le cadre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, à la plupart des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Les différentes dispositions applicables relèvent des titre I (régime général de sécurité sociale, accident de travail et maladie professionnelle), titre II (modalités de recrutement sous réserve des dispositions du décret n° 95-979), titres III et IV (régime de congés), titre VI (absences résultant d'une obligation légale), titre VII (conditions d'ouverture des droits à congé) et titre X (discipline) du décret de 1986 susvisé.

L'ensemble des dispositions de ces différents titres sont applicables à l'exception des articles : 5 (conditions de renouvellement d'un contrat à durée déterminée), 6 (contrat à durée indéterminée impliquant un service à temps incomplet), 7 (contrat pour besoin saisonnier), 8 (modalités de contrat à durée indéterminée), 9 (période d'essai dans le contrat), 11 (congé pour formation syndicale, congé de cadre et d'animateur pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle) et 13 (congé de grave maladie).

.../...

(1) Ce délai court à compter de la date de parution des arrêtés portant ouverture de concours et ne pourra être inférieur à 3 mois et supérieur à 6 mois.

VIII - Dispositions diverses

J'attire votre attention sur la procédure de recrutement de travailleurs handicapés par la voie des concours en précisant, qu'au delà des aménagements pouvant être apportés au déroulement des épreuves et mentionnés dans l'avis du ministère de la fonction publique du 27 août 1989 relatif à l'accès aux emplois de la fonction publique de l'Etat pour les personnes handicapées (J.O du 27 août 1989 p. 10783), la jurisprudence administrative donne aux jurys de concours une compétence propre pour apporter, si nécessaire et en fonction des circonstances, les aménagements pratiques utiles lors du déroulement même des épreuves (CE - Section - du 18 février 1994 - MOATTI - Tables du Recueil Lebon - Voir en annexe III).

Il conviendrait que cette jurisprudence soit portée à la connaissance des jurys de concours dont vous avez la charge.

*

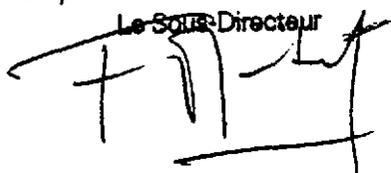
* *

Le dispositif résultant de la présente circulaire fera l'objet d'un bilan annuel présenté devant les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité locaux compétents ainsi que devant le comité technique paritaire ministériel et le comité d'hygiène et de sécurité ministériel de chaque administration à raison de leurs compétences respectives. Un bilan global sera, en outre, soumis annuellement à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) et fera l'objet d'un point particulier au sein du bilan annuel de l'application de la loi du 10 juillet 1987 devant le CSFPE.

La présente circulaire remplace et abroge la circulaire FP3 n° 1688 et 2B-40 du 9 mars 1988 relative à l'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Toutes précisions supplémentaires qui s'avèreraient nécessaires à l'application de la présente circulaire pourront être demandées à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (Bureau FP4 - Tél. : 01.42.75.89.69).

Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur du Budget
Par empêchement du Directeur du Budget

Le Sous-Directeur


Frank WOHDAAG

Pour le Ministre
et par délégation
le Directeur Général de l'Administration
et de la Fonction Publique



Marcel POCHARD

PLAN DE LA CIRCULAIRE

Introduction	
I - <u>La détermination des emplois à offrir</u>	Page 3
II - <u>Les personnes bénéficiaires du recrutement</u>	Page 4
II.1 La reconnaissance COTOREP	Page 4
II.2 La gestion des candidatures	Page 5
III - Les conditions de recrutement en qualité d'agent contractuel	Page 5
III.1 Conditions liées à la qualité d'agent public	Page 5
III.2 Conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement	Page 6
IV - <u>Le déroulement du contrat</u>	
IV.1 La passation du contrat	Page 8
IV.2 Le suivi des agents pendant la durée du contrat	Page 8
V - <u>L'arrivée à terme du contrat</u>	Page 9
V.1 Les trois hypothèses possibles	Page 10
V.2 La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement	Page 11
VI - <u>Report d'emplois sur la voie contractuelle</u>	Page 11
VII - <u>Régime juridique applicable</u>	Page 13
VIII - <u>Dispositions diverses</u>	Page 14

ANNEXES :

- n° 1 - Contrat type passé en application de l'article 27 du statut général
- n° 2 - Les différentes hypothèses de déroulement du contrat (article 27 du statut général)
- n° 3 - Arrêt du Conseil d'Etat - 18 février 1994 - MOATTI

A N N E X E I

CONTRAT TYPE PASSE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 27 DU STATUT GENERAL

VU l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi susvisée ;

VU le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;

VU (éventuellement) l'avis de la commission départementale mentionnée à l'article 2 du décret n° 95-979 susvisé,

VU la décision de la COTOREP de (...) en date du _____ ;

Article 1er.- M. (ou Mme) X reconnu(e) travailleur handicapé par la COTOREP dans les conditions mentionnées à l'article 1er du décret n° 95-979 susvisé, est recruté(e) en qualité d'agent contractuel dans le cadre de l'article 27 de la loi n° 84-16 susvisée.

Article 2.- M. (ou Mme) X est recruté(e) sur l'emploi de (...) et exerce ses fonctions à...

ou

Article 2.- M. (ou Mme) X recruté(e) en qualité de (...) suivra la formation statutaire d'une durée de (...) à l'Ecole de (...) avant d'occuper l'emploi de (...) et d'exercer ses fonctions à (...).

Article 3.- Le présent contrat est passé pour une période d'un an.

Article 4.- M. (ou Mme) X est rémunéré(e) par référence à l'indice (...) (échelon de stage ou 1er échelon du grade).

Article 5.- Le présent contrat pourra faire le cas échéant l'objet d'un renouvellement pour une durée d'un an dans les conditions prévues à l'article 8-II ou à l'article 7 du décret n° 95-979.

.../...

Article 6.- A l'issue du présent contrat M. (ou Mme) X est, le cas échéant, titularisé(e) dans le grade (...) du corps de (...) dans les conditions prévues à l'article 8-I du décret n° 95-979.

Article 7.- Pendant la durée de son contrat, M. (ou Mme) X est soumis(e) aux dispositions du décret n° 86-83 susvisé et mentionnées à l'article 11 du décret n° 95-979.

Article 8.- M. (ou Mme) X est soumis(e) pendant la durée de son contrat aux mêmes obligations que les fonctionnaires titulaires (ou que les stagiaires en cas de formation statutaire en école).

Article 9.- Le présent contrat prend effet à compter du (...).

Fait à _____, le _____

L'autorité administrative ayant
pouvoir de nomination,

Le contractant,

Le contrôleur financier,

ANNEXE II

LES DIFFERENTES HYPOTHESES DE DEROULEMENT DU CONTRAT (Article 27 du statut général)

1 - Formules courtes :

Exemple : 1.1.1997 -----> 1.1.1998
Date d'effet du contrat Titularisation ou fin de contrat

Exemple : 1.1.1997 -----> 1.1.1998
Date d'effet du contrat (Formation
statutaire
en école) Titularisation ou fin de contrat

2 - Formules longues :

Exemple : 1.1.1997 -----+-----> 1.1.1999
Date d'effet du contrat 1.1.1998 Titularisation ou fin de contrat
Renouvellement pour
insuffisance

Exemple : 1.1.1997 -----+-----> 1.1.1999
Date d'effet du contrat 1.1.1998 Titularisation ou fin de contrat
(Formation > à 1 an
et < à 2 ans)
Renouvellement de
plein droit

ANNEXE III

Le Conseil d'Etat. Section du Contentieux.
4ème et 1ère sous-sections réunies.

M. MOATTI

Cette décision sera mentionnée dans les tables du Recueil LEBON.
18 février 1994
N° 126.074

Sur le rapport de la 4ème sous-section

Vu l'ordonnance en date du 17 avril 1991, enregistrée le 22 mai 1991 au secrétariat du Contentieux du Conseil d'Etat, par laquelle le président du tribunal administratif de Paris a transmis au Conseil d'Etat, en application de l'article R.81 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, la demande présentée à ce tribunal par M. MOATTI, demeurant 239, boulevard du Mont Boron, immeuble de Mikonos à Nice (06300) ;

Vu la demande, enregistrée au greffe du tribunal administratif de Paris le 2 janvier 1991, présentée par M. MOATTI et tendant à l'annulation de la décision implicite de rejet opposée par le ministre de l'éducation nationale à sa demande, en date du 9 juillet 1990, dirigée contre les épreuves d'admission du concours interne d'accès au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire, section documentation, organisé en 1990 ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 ;

Vu la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Vu le décret n° 53-1169 du 28 novembre 1953 modifié, notamment par le décret n° 72-143 du 22 février 1972 ;

Vu le décret n° 78-392 du 17 mars 1978 ;

Vu le décret n° 79-479 du 19 juin 1979 ;

Vu l'ordonnance n° 45-1708 du 31 juillet 1945, le décret n° 53-934 du 30 septembre 1953 et la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Sur les conclusions dirigées contre la décision implicite de rejet opposée à la demande du requérant en date du 9 juillet 1990 :

Considérant que la requête de M. MOATTI doit être regardée comme tendant à l'annulation de la délibération par laquelle le jury du concours interne d'accès au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire, section documentation, organisé en 1990, a fixé la liste des candidats admis à ce concours ;

Considérant qu'il appartient au jury de prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux candidats handicapés de concourir dans des conditions leur garantissant l'accès à l'emploi prévu par les dispositions de la loi du 30 juin 1975 susvisée ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, si la commission de jury avait momentanément quitté la salle où elle siégeait, avant le début de la première épreuve orale d'admission du requérant, celui-ci a été en mesure de composer à l'heure prévue ; que le ministre de l'éducation nationale soutient, sans être contredit, que M. MOATTI n'avait pas présenté de demande écrite relative à l'accessibilité des locaux ; que, si la seconde épreuve orale s'est déroulée au deuxième étage et non au rez-de-chaussée, contrairement à ce qui lui avait été annoncé, le jury a accordé au requérant un temps de repos avant de l'interroger ; que la circonstance que le déroulement de l'épreuve aurait été perturbé par de mauvaises conditions climatiques est sans incidence sur sa régularité ; que, par suite, le moyen selon lequel M. MOATTI n'aurait pas été placé dans des conditions matérielles et morales satisfaisantes, compte-tenu de son handicap, pour composer doit être écarté ;

Considérant que la circonstance que le président du jury n'ait pas avisé les membres de ce jury de l'état d'invalidé civil du requérant avant le début des épreuves est sans incidence sur la régularité des épreuves contestées ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. MOATTI n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision implicite par laquelle le ministre de l'éducation nationale a refusé d'annuler la liste des candidats déclarés admis à la session de 1990 du concours d'accès au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire, section documentation ;

Sur les conclusions dirigées contre la liste des candidats déclarés admis à la session de 1991 dudit concours :

Sans qu'il soit besoin d'examiner la recevabilité desdites conclusions :

Considérant que l'épreuve intitulée "élaboration d'un dossier de documentation et d'une note de synthèse" comportait en question n° 2 l'élaboration d'une liste signalétique de certains documents ; qu'il résulte des pièces du dossier que, si le relevé des documents soumis aux candidats portait la mention erronée "liste signalétique", le jury a été invité, après que cette irrégularité ait été constatée et qu'il ait été vérifié que la question litigieuse était indépendante du reste du sujet, à établir un barème de correction ne tenant pas compte de cette question et assurant le respect du principe d'égalité de traitement entre les candidats ; que le requérant n'établit pas que ce principe ait été méconnu ; que, dès lors, il n'est pas fondé à demander l'annulation de la liste des candidats déclarés admis au concours organisé en 1991 ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de M. MOATTI est rejetée.

Après avoir entendu en audience publique : - le rapport de M. Girardot, Auditeur, - les conclusions de M. Schwartz, Commissaire du gouvernement.

BULLETIN OFFICIEL des SERVICES du PREMIER MINISTRE.

N° 2 - 7 juillet 1997.

Circulaire FP/4 n° 1902 du 13 mai 1997.

Relative à l'application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 pris en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat
FONCTION PUBLIQUE, REFORME DE L'ETAT ET DECENTRALISATION.
NOR: FPPA9730005C

L'insertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel constitue une obligation pour tous les employeurs, notamment pour l'Etat, en application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi de travailleurs handicapés.

En vertu de cette loi, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés se situe à hauteur de 6 % des effectifs réels.

Cette obligation n'est pas correctement remplie dans les administrations relevant de l'Etat, le dernier recensement connu faisant apparaître un taux de 3,20 % (bilan de 1995).

Dans le but de remédier à cette situation, diverses mesures ont été décidées parmi lesquelles figurent des dispositions visant à simplifier et à faciliter les recrutements de travailleurs handicapés.

En effet, s'il existait des voies d'accès réservées aux emplois publics pour les catégories B, C et D de la fonction publique, aucune disposition spécifique ne prévoyait jusqu'à présent un accès particulier à la catégorie A en dehors des seuls aménagements techniques aux épreuves des concours.

Aussi, afin d'améliorer les modalités d'accès aux emplois publics au profit des personnes handicapées, il a été décidé d'étendre aux emplois des catégories B et A la procédure de recrutement sur contrat spécifique donnant vocation à titularisation, limitée par la loi susvisée du 10 juillet 1987 aux catégories C et D.

Cette mesure a été prise dans le cadre des dispositions contenues dans la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social dont l'article 111 modifie l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Afin d'encadrer précisément cette procédure de recrutement et d'en permettre ainsi une mise en oeuvre opérationnelle, la loi a prévu l'intervention d'un décret en Conseil d'Etat devant préciser les conditions minimales de diplômes exigées pour le recrutement en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégories C et D, les conditions de renouvellement éventuel du contrat ainsi que les modalités d'appréciation de l'aptitude à exercer les fonctions avant titularisation.

Ce décret est intervenu le 25 août 1995 et a été publié au *Journal officiel* du 1er septembre. Il fait l'objet de la présente circulaire.

Il convient tout d'abord de préciser que cette voie de recrutement contractuel ne se substitue pas aux deux autres voies d'accès (concours avec épreuves aménagées et examens d'accès aux emplois réservés).

Il s'agit d'une procédure complémentaire caractérisée par sa souplesse sous la forme d'un nouvel outil offert aux administrations devant leur permettre d'accroître, de façon significative, les recrutements de travailleurs handicapés.

Le recrutement de travailleurs handicapés en qualité d'agents contractuels désormais possible sur les emplois de l'ensemble des catégories A, B, C et D (1) permet d'aboutir à une meilleure adéquation entre les demandes des personnes handicapées et les postes qui leur sont offerts au sein de la fonction publique. Ce dispositif extrêmement souple présente l'avantage de donner à

chaque administration la maîtrise directe de ce type de recrutement. Cela suppose, pour que des résultats significatifs soient obtenus, la mise en oeuvre d'une politique volontariste et dynamique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

(1) Le recrutement en catégorie D a été expressément maintenu par la loi du 4 février 1995 susvisée, car il peut s'avérer adapté aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé.

Afin d'inciter les administrations à utiliser ce mode de recrutement direct, le décret n° 95-979 (

Art. 10) prévoit pour l'accès aux catégories B, C et D un système de réserve d'emplois par le biais des emplois réservés venant à ne pas être pourvus (voir point 4 infra), sachant que pour l'accès aux emplois de catégorie A, chaque administration devra dégager, sur ses vacances d'emplois à intervenir, une réserve minimum d'emplois à offrir aux personnes handicapées afin de remplir son obligation légale de 6 %.

1. La détermination des emplois à offrir

L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par la loi du 4 février 1995 susvisée étendant le recrutement des personnes handicapées sur contrat à l'ensemble des catégories statutaires, il convient que vous déterminiez, au sein de celles-ci, les différents types d'emplois qui pourront être occupés par des personnes handicapées recrutées sur cette base.

Il conviendra, à cet égard, d'avoir une approche ouverte au regard des différents types de handicap, qui peuvent être compensés par les adaptations utiles des postes de travail ou tout type de solution de compensation fonctionnelle.

Il est rappelé, sur ce point, l'importance du principe de la séparation du grade et de l'emploi qui doit permettre une large ouverture des différents corps, dès lors qu'il existe au sein de ceux-ci un ou plusieurs types d'emplois susceptibles d'être accessibles à la personne candidate.

Sur le plan budgétaire, la détermination des emplois à offrir s'effectuera dans le cadre de la gestion prévisionnelle de vos effectifs au vu des vacances d'emplois devant intervenir au cours de l'année ou des années à venir. S'agissant des emplois qui seront à pourvoir après formation statutaire en école, la détermination dans le temps des vacances à intervenir prendra en compte la durée de la formation en cause.

Vous veillerez en outre à ce que ces emplois soient localisés de façon harmonieuse sur l'ensemble du territoire, en faisant, le cas échéant, après concertation avec les représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires ou des comités techniques paritaires, primer la première affectation d'un handicapé sur la demande de mutation émanant d'un fonctionnaire. Il est rappelé à cet égard qu'il ne ressort d'aucune disposition du statut général, ni d'aucun principe général, que les mutations doivent obligatoirement intervenir préalablement aux premières affectations de nouveaux agents.

Les emplois de titulaire ainsi dégagés, corps par corps, serviront à gager les emplois de contractuels correspondants en vue d'opérer les recrutements en cause.

Au cas de recrutement avec scolarité préalable en école (ex. : I.R.A.), l'emploi budgétaire correspondant relève de l'administration qui opère le recrutement de l'agent handicapé.

Afin d'éviter tout caractère inégalitaire dans ce monde de recrutement, il vous appartiendra d'opérer la publicité utile des emplois qui seront pourvus par cette voie.

A cet égard, plusieurs types de supports pourraient être utilisés : le *Journal officiel*, les supports télématiques tels que 'le 36-16 Fonctionnaire', le réseau des Cotorep, secteur public, le réseau des A.N.P.E. et le réseau des E.P.S.R. et O.I. (1).

(1) E.P.S.R. : équipe départementale de préparation et de suite de reclassement relevant des directions départementales du travail.

O.I.P. : organisme d'insertion et de placement existant dans les départements.

2. Les personnes bénéficiaires du recrutement

2.1. La reconnaissance Cotorep

L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixe une condition générale préalable au recrutement : la personne handicapée candidate doit avoir été reconnue travailleur handicapé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel Cotorep et son handicap jugé compatible, par cette commission, avec le ou les emplois postulés.

Chaque candidat potentiel devra donc, préalablement à tout recrutement, effectuer les démarches utiles auprès de la Cotorep - secteur public de son département (décret n° 78-392 modifié du 17 mars 1978) ou, s'agissant de certaines catégories d'emplois de l'éducation nationale, auprès des Cotorep - académiques ou de la Commission nationale relevant du ministère chargé de l'éducation nationale (décret n° 79-479 du 19 juin 1979). Il est rappelé que les candidats aux emplois d'enseignement dépendant d'autres départements ministériels relèvent des Cotorep-secteur public.

Il pourra, le cas échéant, s'avérer nécessaire dans l'attente de la notification de la décision de la Cotorep, mentionnée au point 3.1 infra, que le candidat soit engagé sur un contrat temporaire - article 4 ou 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 - permettant ainsi de couvrir la période en cause. Lors de la notification à l'administration de la décision de compatibilité du handicap par la Cotorep, le contrat préalablement passé pourra alors être requalifié en contrat pris sur la base du décret n° 95-979 et prendre effet rétroactivement à cette date.

D'une façon générale, il est nécessaire que vous communiquiez aux différentes Cotorep toutes informations utiles sur le contenu fonctionnel des différentes catégories d'emplois relevant de votre compétence.

Les 'correspondants handicap' locaux, qu'il serait opportun d'avoir mis en place au sein des différents services déconcentrés, dans le prolongement du réseau des 'correspondants handicap' ministériels, joueront à cet égard, le rôle indispensable d'interfaces entre les Cotorep et les personnes handicapées candidates.

2.2. La gestion des candidatures

Il est souhaitable que chaque administration regroupe, au niveau adéquat (régional, départemental ou académique voire national pour certains corps à gestion non déconcentrée), les différentes candidatures de personnes handicapées qui leur seront adressées.

Ainsi, lorsqu'il sera offert un emploi au titre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, il conviendra de veiller à faire appel aux candidatures déjà recueillies et correspondant à l'emploi en cause.

Cependant, dans l'hypothèse où aucune des candidatures recensées ne serait à même de remplir les fonctions en cause, il vous appartiendra de prendre contact avec les réseaux mentionnés au point I in fine, susceptibles de servir de relais dans la procédure de recrutement.

3. Les conditions de recrutement en qualité d'agent contractuel

3.1. Conditions liées à la qualité d'agent public

Comme toute personne candidate à un emploi public, les candidats à un contrat - article 27 - doivent satisfaire aux conditions prévues par l'article 5, ou le cas échéant 5 bis, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont notamment les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction postulée.

A cet égard, nous appelons votre attention sur le fait que si la Cotorep-secteur public a pour tâche de vérifier que le handicap dont le candidat est affecté est compatible avec l'emploi postulé, elle n'est pas chargée de s'assurer que l'intéressé remplit les conditions d'aptitude physique particulières qui sont exigées pour l'exercice de la fonction. Ainsi, à l'instar de tous les autres candidats aux emplois publics, c'est à l'administration qu'il appartient de faire procéder aux examens médicaux par le médecin agréé (

Art. 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986), afin de vérifier si les intéressés remplissent les conditions d'aptitude physique particulières exigées pour l'exercice de la fonction, en application des dispositions propres à certains corps (1).

(1) A titre d'exemple, on peut citer les cas suivants :

- les ouvriers professionnels dans la spécialité 'tapissier décorateur'. Si une personne atteinte d'un handicap moteur présente sa candidature, la Cotorep appréciera la compatibilité entre ce handicap et l'emploi. Dans l'hypothèse où elle se prononcerait positivement, la candidature de l'intéressé ne pourrait cependant être admise que s'il remplit, par ailleurs, les conditions particulières exigées pour l'exercice de la fonction, à savoir notamment être en mesure de discerner les couleurs ;

- les contrôleurs de la navigation aérienne. La Cotorep appréciera la compatibilité du handicap de la personne candidate avec ce type d'emploi. Dans l'hypothèse d'une appréciation positive, la candidature de l'intéressé ne sera admise que s'il remplit, par ailleurs, les conditions particulières d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, à savoir posséder en particulier le niveau d'acuité visuel requis par les textes.

Il va de soi que l'avis formulé dans ce cadre par le médecin agréé ne peut remettre en cause l'appréciation faite par la Cotorep sur la stricte compatibilité du handicap avec l'emploi postulé, ces deux appréciations n'ayant pas le même objet.

3.2. Conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement

Les candidats doivent remplir les conditions fixées, en matière de diplôme ou de niveau d'étude, par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder, à l'exclusion toutefois des conditions de limites d'âge supérieures qui ne peuvent être opposées aux travailleurs handicapés en application du second alinéa de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Si tel n'est pas le cas, les procédures d'appréciation de l'aptitude préalable au recrutement diffèrent selon les catégories statutaires en cause :

1. S'agissant des catégories A et B.

L'appréciation du niveau de l'aptitude préalable au recrutement s'effectue sur dossier du candidat au regard soit du niveau de formation continue détenu soit de l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Dans cette hypothèse, le niveau d'équivalence est apprécié par la commission départementale, dont la composition est prévue à l'article 2 alinéa 3 du décret n° 95-979 et qui est placée auprès du préfet du département et présidée par ce dernier. Cette commission pourra, le cas échéant, statuer au vu de la jurisprudence ou des avis rendus par les commissions administratives d'équivalence existant pour l'accès à certains corps, telles que notamment celles relevant des établissements publics scientifiques et technologiques. Le candidat pourra se prévaloir de l'avis rendu par la commission au cas où il serait amené à postuler à un ou des emplois identiques se situant dans le ressort d'autres départements.

Nous invitons les préfets de département à installer personnellement ces commissions dans les meilleurs délais afin de rendre rapidement opérationnel le dispositif en cause.

2. S'agissant des catégories C et D.

L'appréciation du niveau de l'aptitude préalable au recrutement s'effectue également sur dossier directement par l'autorité ayant pouvoir de nomination après avis de la commission départementale mentionnée au point 1 ci-dessus.

Dans l'hypothèse où ne serait exigée la possession d'aucun diplôme, comme c'est le cas pour l'accès aux emplois de catégorie D et à certains emplois de catégorie C, l'appréciation de l'aptitude s'effectuera directement par l'autorité ayant pouvoir de nomination, sans intervention de la commission évoquée ci-dessus.

4. Le déroulement du contrat

4.1. La passation du contrat

Les candidats qui remplissent l'ensemble des conditions mentionnées ci-dessus peuvent être engagés sur la base d'un contrat d'une durée d'un an à temps complet sur l'emploi vacant correspondant (voir Annexe I - Formule de contrat type).

Dans l'hypothèse où le statut particulier du corps prévoit une formation administrative obligatoire (notamment en école), l'agent contractuel handicapé suit cette scolarité, au même titre que les autres candidats admis par concours externes ou internes d'accès au corps. Si cette formation donne lieu à un classement de sortie ou à la délivrance d'un diplôme, les agents handicapés participent à ce classement. Cependant, les agents handicapés ne rentrent pas en ligne de compte lors de la détermination des affectations, les contrats ayant fait l'objet d'une prélocalisation par l'administration de recrutement.

En dehors de cette hypothèse et d'une façon générale, les agents handicapés doivent au cours du contrat bénéficier d'actions de formation visant à faciliter leur insertion professionnelle (article 6, 1er alinéa, du décret). Une évaluation individuelle des besoins de formation de l'agent recruté en vue de la détermination de ces actions s'avérera nécessaire.

La personne handicapée étant recrutée sur un emploi vacant de titulaire est rémunérée, selon l'article 5 du décret sur la base de l'échelon de stage ou, à défaut, du 1er échelon du 1er grade du corps dans lequel elle a vocation à être titularisée.

4.2. Le suivi des agents pendant la durée du contrat

Nous appelons votre attention sur l'importance du suivi des candidats pendant le déroulement du contrat. L'insertion professionnelle des intéressés ne pourra, en effet, avoir lieu dans de bonnes conditions que s'ils bénéficient dès leur engagement d'un soutien à la fois médical et professionnel. Le suivi médical relève du médecin de prévention, qui a notamment pour tâche d'assurer une surveillance médicale particulière à l'égard des handicapés en vertu de l'article 24 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique de l'Etat. Le médecin de prévention pourra, éventuellement en liaison avec un ergonomiste, examiner les aménagements du poste de travail qu'il serait souhaitable de mettre en oeuvre compte tenu de l'état physique de l'agent.

Il est évident que dans de nombreux cas de tels aménagements s'avéreront indispensables et devront avoir été mis en place préalablement à la prise de fonction. Il est rappelé à cet égard que les crédits destinés à l'aménagement des postes de travail et des accès aux lieux de travail pour faciliter l'emploi des handicapés dans les administrations de l'Etat doivent être inscrits au chapitre budgétaire correspondant de votre ministère. A cet égard, je vous demande, en vue d'une harmonisation ultérieure, de bien vouloir m'informer du ou des chapitres budgétaires servant de support à l'inscription de ces crédits.

Il est rappelé par ailleurs que les travaux pour l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments anciens ouverts au public et appartenant à l'Etat peuvent faire, le cas échéant, l'objet d'un abondement par le fonds interministériel pour l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments anciens ouverts au public et qui appartiennent à l'Etat (F.I.A.H.) (1).

(1) Circulaires du Premier ministre n° 4076/SG du 27 mai 1994 et n° 4316/SG du 29 janvier 1996.

D'une façon générale, il convient que le supérieur hiérarchique et l'ensemble des collègues de travail de l'agent handicapé recruté veillent à faciliter son intégration et soient à l'écoute des difficultés qu'il pourrait rencontrer afin de permettre, si nécessaire, sa réorientation le plus rapidement possible sur un poste ou un emploi du grade concerné mieux adapté à la situation de l'intéressé. En outre, l'administration peut solliciter l'intervention d'associations oeuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées si elle le juge utile pour favoriser l'intégration de l'agent en cause.

Il est rappelé, sur ce point, la compétence générale des comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) sur les propositions de mesures à prendre en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux travailleurs handicapés (

Art. 30 du décret n° 82-453 modifié du 28 mai 1982).

La mise en place d'une équipe de suivi professionnel de l'agent, constituée des différents intervenants (gestionnaire, formateur, assistant social...), et que l'autorité administrative peut solliciter, peut également s'avérer utile.

5. L'arrivée à terme du contrat

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 de formation (

Art. 6, alinéa 3 du décret). A l'issue du contrat, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu de ce rapport et après un entretien à caractère professionnel de l'agent devant un jury organisé par l'administration. Le jury peut, le cas échéant, solliciter l'expertise de toute personne qualifiée dans le domaine social ou de la santé. L'entretien en cause ne s'apparentant pas à une épreuve de concours, il est souhaitable que ce jury ait un caractère professionnel plutôt qu'universitaire, et que, pour l'accès aux emplois de catégorie A et B, il soit extérieur à l'autorité hiérarchique dont l'agent relevait au cours de son contrat.

5.1. Les trois hypothèses possibles

1. L'autorité administrative décide de soumettre immédiatement le dossier de l'agent à la commission administrative paritaire (C.A.P.) du corps d'accueil, en vue de sa titularisation, s'il apparaît que l'agent a donné toute satisfaction dans l'emploi qu'il occupe.

Lors de la titularisation, l'année accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour l'année de stage, par le statut particulier en cause (

Art. 8-I du décret).

La titularisation intervient sur place (1) et sur un emploi du grade correspondant au recrutement de l'agent.

(1) Ou sur l'emploi pré-localisé en cas de formation préalable en Ecole.

2. L'autorité administrative prononce le renouvellement du contrat pour une durée d'un an, après avis de la C.A.P. du corps d'accueil, dans la mesure où l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes (

Art. 8-II du décret).

Dans cette hypothèse, les compétences et l'activité de l'intéressé doivent faire l'objet d'une évaluation afin de favoriser son intégration professionnelle lors du contrat renouvelé.

Il peut également être envisagé, dans ce cas, d'affecter l'intéressé sur un autre poste de travail ou sur un autre emploi du grade qui serait mieux adapté à ses qualités professionnelles. Les moyens ou actions utiles, en particulier en matière de formation, devront être examinés à cette occasion.

Il est rappelé, par ailleurs, que le renouvellement du contrat intervient de plein droit dans l'hypothèse où l'agent est amené à suivre une formation statutaire en école dépassant une année (

Art. 7 du décret). Cette formation ne peut, en toute hypothèse, dépasser la durée légale des deux années de contrat prévue à l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, ce qui exclut de ce mode de recrutement les corps concernés par de telles scolarités (2), ainsi que la possibilité de redoublement pour les scolarités d'une durée supérieure à un an et inférieure ou égale à deux ans.

(2) A l'exception des recrutements qui pourraient être opérés sur titres en application des statuts particuliers des corps concernés. Ce type de recrutement permet aux intéressés, du fait de leur expérience préalable, de ne pas avoir à suivre l'intégralité de la scolarité et d'être intégrés directement au cours de celle-ci (par exemple en deuxième année).

3. L'autorité administrative, après avis de la C.A.P. du corps d'accueil, ne procède ni à la titularisation de l'agent, ni au renouvellement de son contrat, dans la mesure où les résultats et l'appréciation portés ne permettent pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes permettant sa titularisation ou le renouvellement du contrat (

Art. 8-III du décret).

Dans ce cas, l'agent étant arrivé au terme de son contrat bénéficie, le cas échéant, des allocations de chômage dans les conditions de droit commun, en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

5.2. La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement

L'intéressé peut alors être titularisé s'il a donné satisfaction dans l'emploi qu'il occupe, après le respect de la procédure mentionnée au point 5 ci-dessus (1er alinéa).

Dans le cas contraire, sa titularisation ne pourrait être prononcée et il ne serait pas non plus possible, en vertu du premier alinéa de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, de lui proposer une prolongation de son contrat. Dans ce dernier cas, le contrat étant arrivé à son terme, l'intéressé bénéficie, le cas échéant, des allocations chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

Dans l'hypothèse d'une titularisation de l'agent, les conditions de prise en compte de l'ancienneté acquise durant le contrat s'effectuent de la façon suivante :

- si le renouvellement est intervenu de plein droit dans le cadre de l'article 7 du décret, la prise en compte de l'ancienneté s'effectue dans les conditions prévues par le statut particulier ;
- si le renouvellement est intervenu du fait de l'insuffisance constatée à l'issue de la première année, la prise en compte de l'ancienneté est limitée à une année (

Art. 9, alinéa 2 du décret).

Un schéma général des différentes hypothèses de recrutement et de déroulement du contrat est joint en annexe n° 2 à la présente circulaire.

6. Report d'emplois sur la voie contractuelle

Afin de faciliter l'utilisation du dispositif mis en place par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 et donc d'inciter au recrutement direct de personnes handicapées dans la fonction publique, l'article 10 du décret prévoit que les arrêtés (fonction publique, ministère concerné) portant autorisation d'ouverture de concours doivent fixer la proportion des emplois qui, venant à ne pas être pourvus dans le cadre de la législation sur les emplois réservés, sont reversés au profit du mode de recrutement direct sur contrat.

Il est, cependant, précisé que l'absence de reversement d'emploi dans le cadre de ce dispositif et, en particulier, lors de la période transitoire (entre le décret du 25 août 1995 et l'intervention des arrêtés susvisés), ne constitue pas un obstacle juridique au recrutement, dès lors, que d'une

façon générale il existerait un emploi budgétaire vacant pouvant servir de base au contrat envisagé.

Nous vous rappelons qu'il existe actuellement trois catégories de réserve d'emplois dans le cadre de la législation sur les emplois réservés, qui permet l'accès aux catégories B, C et D de l'administration :

- n° 1 : la réserve effectuée en vertu de la loi du 30 janvier 1923 (victimes de guerre) : 10 % ;
- n° 2 : la réserve effectuée en vertu de la loi du 18 juillet 1924 (anciens militaires) : comprise entre 10 et 50 % ;
- n° 3 : la réserve effectuée en vertu des lois du 23 novembre 1957 et du 30 juin 1975 (travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep) : 6 %.

Il vous appartient de déterminer la proportion des emplois qui seront reversés sur la voie contractuelle dans l'hypothèse où le comblement des vacances déterminées dans le cadre des textes susvisés et offertes au recrutement par la voie des emplois réservés ne serait pas intervenue totalement.

Il vous est demandé de veiller à ce que cette proportion qui peut, le cas échéant, être totale, ne soit pas, en toute hypothèse, inférieure à 100 % des emplois non pourvus dans le cadre de la réserve n° 3, correspondant à l'obligation posée par la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des handicapés.

Il apparaît également opportun que, au-delà du plancher mentionné ci-dessus, la moitié des emplois non pourvus au titre des lois de 1923 (réserve n° 1) et 1924 (réserve n° 2) fasse également l'objet d'un report automatique sur la voie contractuelle et de tendre ainsi vers une proportion globale des deux tiers des emplois non pourvus devant faire l'objet d'un reversement sur la voie contractuelle.

Nous vous demandons, à cette fin, de bien vouloir compléter le document 'Annexe II' joint à tout projet d'arrêté d'ouverture de concours, sous la forme d'une nouvelle rubrique :

'IV bis - Proportion d'emploi à reverser sur la voie contractuelle en application de l'article 10 du décret n° 95-979 du 25 août 1995' ; et de fixer les pourcentages que vous aurez ainsi retenus.

Il est précisé, enfin, que les emplois ayant fait l'objet d'un reversement au profit de la voie contractuelle dans le cadre du présent dispositif, et qui viendraient, faute de candidature utile, à ne pas être pourvus dans un délai déterminé par chaque ministère (1), seront, en dernier ressort, reportés sur les voies de recrutement de droit commun (les concours) des corps concernés. La direction générale de l'administration et de la fonction publique sera tenue informée de la durée des délais retenus par chacun des ministères.

(1) Ce délai court à compter de la date de parution des arrêtés portant ouverture de concours et ne pourra être inférieur à 3 mois et supérieur à 6 mois.

7. Régime juridique applicable

L'article 11 du décret soumet expressément les agents contractuels recrutés dans le cadre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, à la plupart des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Les différentes dispositions applicables relèvent des titre I (régime général de sécurité sociale, accident de travail et maladie professionnelle), titre II (modalités de recrutement sous réserve des dispositions du décret n° 95-979), titres III et IV (régime de congés), titre VI (absences résultant d'une obligation légale), titre VII (conditions d'ouverture des droits à congé) et titre X (discipline) du décret de 1986 susvisé.

L'ensemble des dispositions de ces différents titres sont applicables à l'exception des articles : 5 (conditions de renouvellement d'un contrat à durée déterminée), 6 (contrat à durée indéterminée impliquant un service à temps incomplet), 7 (contrat pour besoin saisonnier), 8 (modalités de contrat à durée indéterminée), 9 (période d'essai dans le contrat), 11 (congé

pour formation syndicale, congé de cadre et d'animateur pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle) et 13 (congé de grave maladie).

8. Dispositions diverses

J'attire votre attention sur la procédure de recrutement de travailleurs handicapés par la voie des concours en précisant, qu'au delà des aménagements pouvant être apportés au déroulement des épreuves et mentionnés dans l'avis du ministère de la fonction publique du 27 août 1989 relatif à l'accès aux emplois de la fonction publique de l'Etat pour les personnes handicapées (J.O. du 27 août 1989, p. 10783), la jurisprudence administrative donne aux jurys de concours une compétence propre pour apporter, si nécessaire et en fonction des circonstances, les aménagements pratiques utiles lors du déroulement même des épreuves (C.E., Section du 18 février 1994, Moatti, tables du Recueil Lebon, voir en annexe III).

Il conviendrait que cette jurisprudence soit portée à la connaissance des jurys de concours dont vous avez la charge.

Le dispositif résultant de la présente circulaire fera l'objet d'un bilan annuel présenté devant les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité locaux compétents ainsi que devant le comité technique paritaire ministériel et le comité d'hygiène et de sécurité ministériel de chaque administration à raison de leurs compétences respectives. Un bilan global sera, en outre, soumis annuellement à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (C.S.F.P.E.) et fera l'objet d'un point particulier au sein du bilan annuel de l'application de la loi du 10 juillet 1987 devant le C.S.F.P.E.

La présente circulaire remplace et abroge la circulaire F.P. 3 n° 1688 du 9 mars 1988 relative à l'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Toutes précisions supplémentaires qui s'avèreraient nécessaires à l'application de la présente circulaire pourront être demandées à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (bureau FP 4, tél. : 01-42-75-89-69).

ANNEXES

ANNEXE I

CONTRAT TYPE PASSE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 27 DU STATUT GENERAL

Vu l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi susvisée ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;

Vu (éventuellement) l'avis de la commission départementale mentionnée à l'article 2 du décret n° 95-979 susvisé ;

Vu la décision de la Cotorep de (...) en date du... ;

Article 1er

M. (ou Mme) X, reconnu(e) travailleur handicapé par la Cotorep dans les conditions mentionnées à l'article 1er du décret n° 95-979 susvisé, est recruté(e) en qualité d'agent contractuel dans le cadre de l'article 27 de la loi n° 84-16 susvisée.

Article 2

M. (ou Mme) X est recruté(e) sur l'emploi de (...) et exerce ses fonctions à...

ou

Article 2

M. (ou Mme) X, recruté(e) en qualité de (...), suivra la formation statutaire d'une durée de (...) à l'Ecole de (...) avant d'occuper l'emploi de (...) et d'exercer ses fonctions à (...).

Article 3

Le présent contrat est passé pour une période d'un an.

Article 4

M. (ou Mme) X est rémunéré(e) par référence à l'indice (...) (échelon de stage ou 1er échelon du grade).

Article 5

Le présent contrat pourra faire le cas échéant l'objet d'un renouvellement pour une durée d'un an dans les conditions prévues à l'article 8-II ou à l'article 7 du décret n° 95-979.

Article 6

A l'issue du présent contrat, M. (ou Mme) X est, le cas échéant, titularisé(e) dans le grade (...) du corps de (...) dans les conditions prévues à l'article 8-I du décret n° 95-979.

Article 7

Pendant la durée de son contrat, M. (ou Mme) X est soumis(e) aux dispositions du décret n° 86-83 susvisé et mentionnées à l'article 11 du décret n° 95-979.

Article 8

M. (ou Mme) X est soumis(e) pendant la durée de son contrat aux mêmes obligations que les fonctionnaires titulaires (ou que les stagiaires en cas de formation statutaire en école).

Article 9

Le présent contrat prend effet à compter du (...).

Fait à..., le...

Le contractant,

L'autorité administrative ayant pouvoir de nomination,

Le contrôleur financier,

ANNEXE II

LES DIFFERENTES HYPOTHESES DE DEROULEMENT DU CONTRAT

(Article 27 du statut général)

1. Formules courtes :

Exemple : 1er janvier 1997 Date d'effet du contrat

1er janvier 1998 Titularisation ou fin de contrat

Exemple : 1er janvier 1997 Date d'effet du contrat

(Formation statutaire en école)

1er janvier 1998 Titularisation ou fin de contrat

2. Formules longues :

Exemple : 1er janvier 1997 Date d'effet du contrat

1er janvier 1998 Renouvellement pour insuffisance

1er janvier 1999 Titularisation ou fin de contrat

Exemple : 1er janvier 1997 Date d'effet du contrat

1er janvier 1998 (Formation à 1 an et à 2 ans) Renouvellement de plein droit

1er janvier 1999 Titularisation ou fin de contrat

ANNEXE III

Le Conseil d'Etat. - Section du contentieux 4e et 1re sous-sections réunies

M. Moatti

Cette décision sera mentionnée dans les tables du recueil Lebon

18 février 1994

N° 126-074

Sur le rapport de la 4e sous-section,

Vu l'ordonnance en date du 17 avril 1991, enregistrée le 22 mai 1991 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, par laquelle le président du tribunal administratif de Paris a transmis au Conseil d'Etat, en application de l'article R. 81 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, la demande présentée à ce tribunal par M.

Moatti, demeurant au 239, boulevard du Mont-Boron, immeuble de Mikonos, à Nice (06300) ;

Vu la demande, enregistrée au greffe du tribunal administratif de Paris le 2 janvier 1991, présentée par M. Moatti et tendant à l'annulation de la décision implicite de rejet opposée par le ministre de l'éducation nationale à sa demande, en date du 9 juillet 1990, dirigée contre les épreuves d'admission du concours interne d'accès au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire, section documentation, organisé en 1990 ;

Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 ;

Vu la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Vu le décret n° 53-1169 du 28 décembre 1953 modifié, notamment par le décret n° 72-143 du 22 février 1972 ;

Vu le décret n° 78-392 du 17 mars 1978 ;

Vu le décret n° 79-479 du 19 juin 1979 ;

Vu l'ordonnance n° 45-1708 du 31 juillet 1945, le décret n° 53-934 du 30 septembre 1953 et la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987,

Sur les conclusions dirigées contre la décision implicite de rejet opposée à la demande du requérant en date du 9 juillet 1990 :

Considérant que la requête de M. Moatti doit être regardée comme tendant à l'annulation de la délibération par laquelle le jury du concours interne d'accès au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire, section documentation, organisé en 1990, a fixé la liste des candidats admis à ce concours ;

Considérant qu'il appartient au jury de prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux candidats handicapés de concourir dans des conditions leur garantissant l'accès à l'emploi prévu par les dispositions de la loi du 30 juin 1975 susvisée ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, si la commission de jury avait momentanément quitté la salle où elle siégeait, avant le début de la première épreuve orale d'admission du requérant, celui-ci a été en mesure de composer à l'heure prévue ; que le ministre de l'éducation nationale soutient, sans être contredit, que M. Moatti n'avait pas présenté de demande écrite relative à l'accessibilité des locaux ; que, si la seconde épreuve orale s'est déroulée au deuxième étage et non au rez-de-chaussée, contrairement à ce qui lui aurait été perturbé par de mauvaises conditions climatiques est sans incidence sur sa régularité ; que, par suite, le moyen selon lequel M. Moatti n'aurait pas été placé dans des conditions matérielles et morales satisfaisantes, compte tenu de son handicap, pour composer doit être écarté ;

Considérant que la circonstance que le président du jury n'ait pas avisé les membres du jury de l'état d'invalidité civile du requérant avant le début des épreuves est sans incidence sur la régularité des épreuves contestées ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. Moatti n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision implicite par laquelle le ministre de l'éducation nationale a refusé d'annuler la liste des candidats déclarés admis à la session de 1990 du concours d'accès au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire, section documentation ;

Sur les conditions dirigées contre la liste des candidats déclarés admis la session de 1991 dudit concours :

Sans qu'il soit besoin d'examiner la recevabilité desdites conclusions :

Considérant que l'épreuve intitulée 'élaboration d'un dossier de documentation et d'une note de synthèse' comportait en question n° 2 l'élaboration d'une liste signalétique de certains documents ; qu'il résulte des pièces du dossier que, si le relevé des documents soumis aux candidats portait la mention erronée 'liste signalétique', le jury a été invité, après que cette irrégularité ait été constatée et qu'il ait été vérifié que la question litigieuse était indépendante

du reste du sujet, à établir un barème de correction ne tenant pas compte de cette question et assurant le respect du principe d'égalité de traitement entre les candidats ; que le requérant n'établit pas que ce principe ait été méconnu ; que, dès lors, il n'est pas fondé à demander l'annulation de la liste des candidats déclarés admis au concours organisé en 1991 ;

Décide :

Article 1er

La requête de M. Moatti est rejetée.

Après avoir entendu en audience publique : - le rapport de M. Girardot, auditeur, - les conclusions de M. Schwartz, commissaire du gouvernement.

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat (directions chargées du personnel) et Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département (services chargés du personnel).