

Le cadre réglementaire

- **L'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière**

« Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction ».

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse et sur avis du médecin agréé, d'aménagements d'épreuve. Le même article cité ci-dessus précise que *« des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques. »*

- **La loi du 10 juillet 1987 et le décret du 25 août 1995 (modifié par le décret du 18 janvier 2005)**

La loi du 10 juillet 1987 a permis aux administrations, aux collectivités et aux établissements hospitaliers (respectivement articles 27, 38 et 27 des titres II, III et IV du statut général) de recruter des travailleurs handicapés par contrat permettant une titularisation ultérieure. Cette possibilité de recrutement par contrat initialement ouverte en 1987 pour les emplois des catégories C et D, a été étendue aux emplois des catégories A et B.

Le décret n°95-979 du 25 août 1995 a été modifié par le décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 afin de rapprocher la situation administrative des agents handicapés recrutés sur contrat de celle des fonctionnaires stagiaires recrutés par concours. La circulaire fonction publique n° 1902 du 13 mai 1997 précise que : *« 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 œuvre d'une politique volontariste et dynamique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ».*

- **Le principe de non-discrimination dans l'emploi**

Le principe de non-discrimination dans l'emploi figure dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, mais aussi dans la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, la convention n°159 de l'OIT, la convention européenne des droits de l'Homme et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Ce principe implique pour les employeurs de :

- 1/ Ne pas refuser l'accès à un emploi à une personne en raison de son handicap.
- 2/ Ne pas subordonner l'accès à un emploi à la condition que la personne soit handicapée.
- 3/ Sauf inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, les personnes handicapées doivent pouvoir postuler à n'importe quelle fonction, eu égard à leurs compétences, moyennant d'éventuels aménagements.
- 4/ Ces aménagements, définis au cas par cas, doivent être envisagés à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, maintien dans l'emploi. Leur mise en œuvre ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur, ce qui s'apprécie en tenant compte des aides que peuvent lui apporter l'AGEFIPH ou le FIPHFP.
- 5/ Les locaux de travail et de repos doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap, sans rupture dans la chaîne de déplacement.

A noter que le handicap constitue 20,8% des réclamations adressées en 2014 au Défenseur des droits en matière de discrimination. Il est le second motif après l'origine (23,70%) et devant l'état de santé (13,30%). Ces réclamations portent en premier lieu sur l'accès à l'emploi public (4,20%), au service public (3,90%), aux biens et aux services (3,60%), à l'emploi

privé (3,50%), à l'éducation (3,30%).

- **La voie d'accès de droit commun : le recrutement par concours (article 35 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)**

Affirmation du principe d'accès au concours pour les personnes en situation de handicap :

« Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction »

Un principe de compensation du handicap lors du concours prévu par la loi :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques »

- **La voie d'accès de droit dérogatoire : le recrutement par Contrat donnant vocation à titularisation (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)**

« Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. [...]

Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. 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. »

Ainsi, le recours à cette voie d'accès suppose une condition d'aptitude physique (handicap jugé compatible avec l'emploi) et des conditions de diplôme ou de niveau d'étude.

La durée du contrat est généralement de 6 à 12 mois puis :

- Appréciation de l'aptitude professionnelle faite au vu du dossier et après un entretien. Si la personne a les aptitudes requises elle est titularisée
- Si les capacités professionnelles ne sont pas suffisantes, possibilité de reconduire le contrat 1 fois pour une durée maximum égale à sa durée initiale
- Si ses aptitudes professionnelles sont jugées insuffisantes pour permettre sa titularisation, la personne est licenciée.