



Le recrutement d'un agent contractuel reconnu handicapé

RÉFÉRENCES

- [Article L.352-4](#) du code général de la fonction publique
- [Articles L.5212-2 et suivants](#) du code du travail
- [Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 modifié](#), relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique

Le dispositif prévu à l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique permet le recrutement, sur la base d'un contrat d'un an, d'un agent reconnu travailleur handicapé, en vue de sa titularisation dans un emploi permanent de la fonction publique territoriale. L'objectif est double : Faciliter l'accès à l'emploi public des personnes en situation de handicap, en leur offrant un parcours sécurisé et adapté, mais aussi outiller les collectivités pour qu'elles puissent mobiliser ce levier juridique dans le cadre de leur politique d'inclusion, tout en respectant les obligations réglementaires et les bonnes pratiques RH.

Ce recrutement dérogatoire constitue une opportunité pour les employeurs publics de concilier performance, diversité et responsabilité sociale, tout en bénéficiant d'un accompagnement spécifique

➤ QUI EST CONCERNÉ ?

Le dispositif prévu à l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique s'adresse à un public spécifique, répondant à des critères juridiques et professionnels précis. Ce sont les **personnes reconnues travailleurs handicapés**. Le candidat doit être titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées). Cette reconnaissance doit être valide au moment du recrutement.

Le recrutement concerne des **emplois permanents accessibles par concours**. Le candidat doit donc **justifier du niveau de diplôme requis** pour le cadre d'emplois concerné, ou **bénéficier d'une dérogation ou d'une équivalence** prévue par les textes.

Une évaluation préalable des capacités professionnelles et des éventuels besoins d'aménagement est recommandée, en lien avec le médecin du travail et le référent handicap.

Ce dispositif ne constitue pas une voie parallèle au concours, mais une modalité dérogatoire d'accès à la titularisation, réservée aux personnes en situation de handicap, dans une logique d'inclusion et d'égalité des chances.

➤ LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Le recours au contrat prévu par l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique obéit à des conditions précises, que les collectivités doivent impérativement respecter.

Il s'agit d'un contrat à **durée déterminée d'un an**, conclu en vue de la titularisation de l'agent. Ce contrat peut être **renouvelé une fois**, pour une durée équivalente, si les conditions de titularisation ne sont pas encore réunies.

Le poste proposé doit correspondre à un emploi permanent relevant d'un cadre d'emplois accessible par concours. Le contrat ne peut pas porter sur un emploi temporaire ou saisonnier.

Le contrat doit expressément mentionner qu'il est conclu en vue de la titularisation de l'agent, conformément à l'article L.352-4. Cette mention engage la collectivité à organiser la procédure de titularisation à l'issue du contrat, sous réserve d'une évaluation favorable.

Le candidat doit être reconnu travailleur handicapé (RQTH) au moment de la signature du contrat. Cette reconnaissance doit être validée par la MDPH et présentée comme justificatif.

L'agent doit remplir les conditions de diplôme ou d'équivalence exigées pour le cadre d'emplois visé. Il n'est pas nécessaire qu'il ait passé le concours, mais il doit être éligible à la titularisation dans les mêmes conditions que les lauréats.

La collectivité **s'engage à accompagner l'agent tout au long du contrat**, à évaluer ses compétences, et à organiser sa titularisation dans les délais impartis, en lien avec les instances compétentes (médecin du travail, référent handicap, Centre de gestion).

➤ LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Le recrutement d'un agent contractuel reconnu travailleur handicapé en vue de sa titularisation suit une procédure encadrée, que la collectivité doit formaliser avec rigueur :

1. Identification du besoin

Il faudra tout d'abord déterminer le poste à pourvoir, qui doit être un emploi permanent relevant d'un cadre d'emplois accessible par concours.

L'employeur devra vérifier que le poste est compatible avec une prise de fonctions par une personne en situation de handicap (possibilité d'aménagements). Un accompagnement par le référent handicap et le médecin du travail est ainsi recommandé à ce titre.

2. Rédaction et publication de l'offre

La délibération créant le poste devra mentionner explicitement le recours aux agents contractuels, et plus particulièrement à l'article L.352-4 et la finalité de titularisation. La délibération peut, en outre, justifier son choix par la volonté des élus de valoriser l'engagement de la collectivité en faveur de l'inclusion.

La création du poste devra ensuite faire l'objet d'une **déclaration de création de poste** auprès du centre de gestion via le site emploi-territorial.fr

3. Réception et sélection des candidatures

L'employeur devra vérifier la reconnaissance RQTH et les conditions de diplôme de chaque candidat. Pour ce faire, il pourra s'associer au référent handicap pour analyser les candidatures.

4. Signature du contrat

Le contrat est conclu pour une durée de un an, avec mention explicite de l'objectif de titularisation. Il devra préciser les modalités d'accompagnement et d'évaluation. Un [modèle de contrat](#) est disponible sur le site du **CDG 30**.

➤ LES CONDITIONS DE REMUNERATION

Le déroulement du contrat suit la même règle que celle des agents stagiaires de la fonction publique : leur rémunération n'est ainsi pas libre, contrairement à celles des autres agents contractuels. Elle est fixée sur un **indice similaire à celui que l'agent détiendrait s'il avait été nommé stagiaire** sur le grade concerné par le contrat.

De même, s'il peut y prétendre, **l'agent pourra bénéficier de la NBI**, car sa rémunération se fait selon les mêmes conditions qu'un agent nommé stagiaire. Il s'agit du seul cas où un agent contractuel peut bénéficier d'une NBI.

➤ LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

La réussite du dispositif repose sur un accompagnement structuré et bienveillant tout au long du contrat. L'objectif est de favoriser l'intégration professionnelle de l'agent, de sécuriser son parcours, et de préparer sereinement sa titularisation.

Il est recommandé **d'organiser un accueil personnalisé** dès la prise de poste afin de lui présenter les missions, les outils, les interlocuteurs clés et les règles de fonctionnement. Il est important de prévoir un temps d'échange avec le référent handicap et le supérieur hiérarchique de l'agent.

Le **référént handicap accompagne l'agent** tout au long du contrat : écoute, relais, coordination des aménagements. Il sensibilise l'environnement professionnel et facilite les démarches auprès du FIPHFP ou du médecin du travail.

La période en qualité de contractuelle est sensiblement similaire à une période de stage pour un fonctionnaire tout juste nommé : **l'évaluation du contractuel se fait ainsi tout au long de l'année de contrat**. Pour ce faire, il est important de mettre en place des points d'étape formalisés (par exemple, à 3 mois, 6 mois, 9 mois). Il pourrait être intéressant d'utiliser une grille d'évaluation adaptée à ce type de contrat, après validation de celle-ci auprès du comité social territorial.

Il est, en outre, possible de **mobiliser les aides du FIPHFP** et ainsi d'assurer le financement d'aménagements matériels ou organisationnels, un soutien à la formation, au tutorat, ou à l'accompagnement psychologique si nécessaire, ainsi que la possibilité de solliciter une expertise externe en cas de besoin spécifique.

➤ LA FIN DU CONTRAT ET LA TITULARISATION

La titularisation constitue l'aboutissement du contrat conclu dans le cadre du dispositif L.352-4. Elle repose sur une évaluation formalisée des compétences et de l'adaptation au poste, dans une logique d'équité et de sécurisation du parcours professionnel.

Il est essentiel d'informer l'agent dès le début du contrat des critères d'évaluation et des attendus du poste. Il est en outre recommandé de planifier un entretien de bilan en fin de contrat, en lien avec le supérieur hiérarchique et le référent handicap.

L'entretien de titularisation est organisé dans les dernières semaines du contrat et est conduit par le supérieur hiérarchique, en présence du référent handicap si possible. Il portera sur les compétences techniques, le savoir-être, l'adaptation au poste, et les perspectives d'évolution.

Le supérieur hiérarchique formule un avis motivé sur la titularisation. Le référent handicap peut apporter un éclairage complémentaire sur les conditions d'exercice et les besoins d'accompagnement.

C'est cependant l'autorité territoriale qui prendra la décision finale de titularisation, qui doit être formalisée par arrêté.

En cas de non-titularisation, la décision doit être motivée et précédée d'un entretien avec l'agent. Celui-ci peut bénéficier d'un accompagnement vers une nouvelle orientation professionnelle (mobilisation de Cap emploi, reclassement, etc.).

La collectivité doit veiller à respecter les droits de l'agent et à prévenir toute rupture brutale ou non accompagnée.

La titularisation ne peut avoir lieu si l'agent n'a pas suivi **la formation d'intégration** correspondant à sa catégorie hiérarchique auprès du CNFPT.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Mission handicap

handicap@cdg30.fr