Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de l'action sanitaire et sociale** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2021-815** **04/11/2021**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 16/09/2014 : Recrutement d'initiative locale de travailleurs handicapés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation dans un corps de la fonction publique.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 10

Objet : Recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés

Destinataires d'exécution
Administration centrale DRAAF-DAAF-DRIAAF DDI - SGCD DDETSPP Etablissement d'enseignement supérieur agricoles Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

Résumé : La présente note décrit les modalités d'organisation du recrutement des travailleurs en situation de handicap puis détaille les dispositifs que les responsables de programmes et chefs de services peuvent utiliser pour recruter ces agents:
- le concours de droit commun avec possibilité d'aménagement d'épreuve,
- le recrutement, d'initiative nationale ou d'initiative locale, par voie contractuelle donnant lieu à titularisation,
- l'apprentissage et le recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation

- et le détachement dans un corps ou cadre d’emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires BOE.

Textes de référence :- Loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 notamment son article 63,
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi 2019-828 du 9 août 2019 de transformation de la fonction publique notamment ses articles 91 et 93,
- Article L. 5212-2 du code du travail,
- Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique
- Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020,
- Circulaire d'application du décret 95-979, FP/4 n°1902 DGAFP du 13 mai 1997

Une société dite *"inclusive"* s'adapte aux différences de la personne et va au-devant de ses besoins afin de lui donner toutes les chances de réussite dans la vie. Dans le cadre professionnel, l'inclusion commence par le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap et assimilés, également dénommés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE).

En application de l'article L 5212-2 du code du travail, « *Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés*. »

Pour mémoire, sont qualifiés de BOE au titre des dispositions de l'article L5212-13 du code du travail :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles – ils sont dits « RQTH » ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire – ils sont dits « allocataires temporaires d'invalidité » (ATI) ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les bénéficiaires d'une pension d'invalidité avec invalidité supérieure à 66% ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ; les emplois réservés des agents qui ne sont pas porteurs d'un handicap ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; les bénéficiaires d'une allocation ou rente d'invalidité sapeurs-pompiers ;

7° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Sont également comptabilisés en tant que BOE, les agents dits « reclassés » en application de l'article 63 de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984, dont leur poste ne peut être adapté à leur état physique.

Depuis 2006, date de création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans

la fonction publique (FIPHFP), l'obligation d'emploi des BOETH s'est traduite dans les 3 versants de la fonction publique, dès lors que l'obligation d'emploi n'est pas respectée, par le paiement d'une contribution financière. Pour atteindre cet objectif d'emploi, des mesures sont déclinées dans les plans d'actions triennaux successifs MAA/FIPHFP pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, cette démarche s'inscrit dans le cadre des engagements pris au titre de la double labellisation « égalité et diversité » du ministère.

Dans ce cadre, il a été décidé de conduire une double action :

-un chantier de mise en qualité des données des catégories de BOE précitées. Ce dernier est régi notamment par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-127 du 19 février 2021 relative à la mise en qualité des données agents en lien avec des situations de handicap dans l'application SIRH RenoiRH.

-le développement du recrutement d'agents en situation de handicap afin notamment de répondre aux cibles de recrutement fixés par le FIPHFP au titre de la convention MAA-FIPHFP 2020-2022 (30 recrutements par an).

Cette cible a été portée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) à 40 recrutements pour 2021 et 50 recrutements pour 2022. Un courrier annuel de la Secrétaire générale précise les cibles de recrutement par programme budgétaire.

Par ailleurs, il est demandé au ministère de recruter 5 apprentis en situation de handicap par an.

Dans ce contexte, la présente note décrit les modalités d'organisation du recrutement des travailleurs en situation de handicap puis détaille les dispositifs que les responsables de programmes et chefs de services peuvent utiliser pour recruter ces agents.

Préambule : organisation du recrutement de travailleurs en situation de handicap :

Le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts annuellement aux personnes en situation de handicap, soit 6% au moins, s'apprécie au regard de la proportion définie à l'article 10 du décret n°95-979[1] du 25 août 1995 qui prévoit que les arrêtés portant autorisation d'ouverture de concours, comportent une proportion d'emplois à pourvoir dans le cadre de la législation sur les emplois réservés. Cette proportion est également applicable aux emplois déclarés vacants après l'ouverture du concours et pourvus par liste complémentaire.

Chaque année **début octobre N-1**, suite aux demandes d'ouverture de concours effectuées par les responsables de programme, la mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC) du SRH précise le nombre de recrutements possibles au titre du handicap après présentation du plafond d'emploi à respecter en ETPT et du schéma

1 Décret du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

d'emplois en ETP par programme budgétaire, lors du comité technique ministériel de septembre de l'année n-1 pour l'année n.

Hors programme 143 (enseignants), les dialogues de mobilité conduits en **mi-octobre N-1** aux titres des programmes 142, 143 (hors enseignants), 215 et 206 constituent un moment privilégié pour identifier les postes susceptibles d'être ouverts à ces recrutements BOE. Sont expertisés les indicateurs de recrutements de travailleurs en situation de handicap spécifiques à chaque structure. Les MAPS en lien avec ces structures identifient les besoins de ces dernières (et notamment les postes non pourvus au titre de la campagne de mobilité de printemps), les RPROG vérifiant in fine la disponibilité des emplois.

En novembre N-1, la MIPEC concrétise ensuite cette répartition des ETPT à travers la rédaction d'annexes financières préalables aux recrutements. Sont ainsi notamment détaillés :

- le nombre d'emplois ouverts sur le fondement du II de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- le nombre d'emplois ouverts sur le fondement de l'article 91 de la loi du 6 août 2019 (titularisation des apprentis en situation de handicap) ;
- le nombre d'emplois ouverts sur le fondement de l'article 93 de la loi du 6 août 2019 (détachement promotion des agents en situation de handicap).

Des arrêtés ministériels d'ouverture de concours sont rédigés, par corps concerné, par les bureaux de gestion, ils précisent le nombre de postes proposés.

En décembre N-1, un courrier de la Secrétaire Générale fixe le nombre de recrutements de BOE pour l'année N, répartis par programme budgétaire.

La chronologie détaillée ainsi que les différents acteurs du recrutement sont présentés de façon synthétique dans l'annexe 3 (programmes 142, 143 hors personnels enseignants et d'éducation, 215 et 206).

S'agissant du programme 143, les emplois et la définition de la carte des postes titulaires font l'objet d'une séquence d'expertise conduite en **novembre-décembre de l'année n-1,** pour identifier les postes disponibles dans les corps de fonctionnaires à la rentrée scolaire N. Cette expertise-emplois fait suite aux dialogues de gestion conduits par les DRAAF/SRFD-RBOP avec les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA). Ces dialogues de gestion constituent un moment privilégié d'échanges sur la carte des emplois à la rentrée scolaire suivante. Ainsi, l'identification des postes réservés à un recrutement de BOE par la voie contractuelle s'effectue dès l'amont des campagnes de mobilité, à l'initiative des établissements d'affectation relayée par les DRAAF/SRFD.
Pour ce qui concerne les emplois titulaires d'enseignement et d'éducation financés par ce programme dans les EPLEFPA, la chronologie détaillée ainsi que les différents acteurs du recrutement sont présentés de façon synthétique à l'annexe 2. Les modalités du recrutement d'initiative locale sur ces emplois de personnels enseignants ou d'éducation contractuels sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN) éligibles au dispositif BOE sont décrites à l'annexe 1.

Il existe 4 types de recrutements des personnes en situation de handicap :

-le concours de droit commun avec possibilité d'aménagement d'épreuve,
-le recrutement, d'initiative nationale ou d'initiative locale, par voie contractuelle donnant lieu à titularisation,
-l'apprentissage et le recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation,
-le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires BOE.

I. Le concours de droit commun

Le concours qui constitue la voie normale d'accès à la fonction publique concerne toutes les catégories statutaires.

Des aménagements aux règles normales de déroulement des épreuves sont prévues pour les personnes en situation de handicap. Il convient de consulter le site du bureau des concours et des examens professionnels (BCEP) https://www.concours.agriculture.gouv.fr/ pour connaître le calendrier des concours ouverts et signaler d'éventuels besoins d'aménagements d'épreuves (ex : disposer d'un temps supplémentaire pour composer ou obtenir l'assistance d'une tierce personne).

II. Le recrutement par voie contractuelle donnant lieu à titularisation (hors emplois d'enseignement et d'éducation du programme 143)

Les personnes en situation de handicap ont la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique, après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire, sans passer un concours. Ce mode de recrutement n'est, par ailleurs, pas ouvert aux agents des filières administratives ou techniques rémunérés sur un contrat à durée indéterminé (CDI).

La circulaire FP/4 n° 1902 du 13 mai 1997 relative à l'application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 précise qu'il convient d'adopter 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.

Deux niveaux de recrutement par voie contractuelle donnant lieu à titularisation sont possibles :

Pour le recrutement d'initiative nationale, qui concerne l'accès au corps nécessitant une formation préalable en école, le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) en lien avec la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) procède à la communication de l'ouverture des postes par la voie de notes de services[2].

2 Les procédures sont différentes suivant le statut particulier du corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

La sélection des candidats se fait en parallèle de l'organisation du concours externe du même corps afin que les lauréats du concours et ceux issue de la commission de recrutement des agents en situation de handicap puissent intégrer la formation associée en même temps.

Lorsque l'agent a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, il participe aux épreuves imposées aux fonctionnaires stagiaires du corps avant leur titularisation, dans les mêmes conditions, sous réserve des aménagements éventuels imposés par son handicap. A la fin de la scolarité, un jury est désigné pour apprécier l'aptitude professionnelle. Est associé à ce jury, un représentant de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, ainsi qu'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion, référent handicap, ambassadeur handicap et compétences du MAA, représentant du FIPHFP, de Pôle emploi ou de Cap emploi).

Pour le recrutement d'initiative locale, la structure qui en prend l'initiative, est responsable de l'organisation et du pilotage de ce recrutement, du suivi des étapes de la période contractuelle et de l'accompagnement de l'agent recruté.

Les étapes 1 à 6 concernent le recrutement d'initiative locale ; les étapes 7 à 12 sont communes aux recrutements d'initiative locale et nationale.

1.Catégorie du recrutement et fiche du poste	Notamment dans le cadre des dialogues de gestion, le service identifie un poste à pourvoir susceptible d'être proposé au recrutement contractuel d'un travailleur en situation de handicap. La fiche de poste précise la catégorie du recrutement (A, B ou C) et le corps visé. A cet égard, il est rappelé que la catégorie du recrutement dépend du niveau de responsabilité du poste et conditionne le niveau du diplôme ainsi que les compétences requises du candidat. La fiche de poste doit mentionner les contraintes liées à l'environnement de travail et à l'exercice de l'emploi, en respectant les principes de non-discrimination. Le médecin du travail peut être consulté pour donner un avis sur les contraintes de la fiche de poste.
2.Accord sur l'ouverture du poste	Le RBOP, le RPROG et l'IGAPS en charge de la structure donnent leur accord. La décision de la catégorie du recrutement est prise par le RPROG, après avis de l'IGAPS sur l'adéquation du niveau des responsabilités confiées.
3. Publicité relative au recrutement	-Les offres de recrutement sont ouvertes à tout candidat, sauf inaptitude médicalement constatée. Conformément à la délibération n°2010-274 du 13 novembre 2010 du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, s'agissant des emplois ouverts au recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation, il est légal de faire apparaitre des mentions telles que « *Poste ouvert aux personnes en situation de handicap par la voie contractuelle* » ou « *Recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle* «.

	-le service transmet la fiche de poste aux organismes d'insertion (Pôle Emploi et Cap Emploi) afin qu'ils assurent l'information auprès des demandeurs d'emploi handicapés. -le service se charge de la mise en ligne sur le site de la place de l'emploi public (PEP) ainsi que sur le site des concours et recrutements de l'Etat (SCORE) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/avis-de-recrutement-travailleurs-handicapes Les conditions à remplir et les pièces attendues sont détaillées en annexe 5.
4. Constitution d'une commission locale de recrutement	-aucune réglementation ne précise la composition ou le nombre des membres de la commission (3 à 6 membres selon l'usage). -la commission est présidée par l'IGAPS référent de la MAPS en matière de handicap (qui peut être différent de l'IGAPS en charge du suivi des agents de la structure) et comprend : -un représentant du service ; -le futur manager de l'agent ; -un représentant local en charge des RH -une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap -une personne appartenant au service de médecine de prévention. Un modèle de décision de la composition d'une commission de recrutement est proposé en annexe 7
5. Convocation des candidats	-sont précisées les modalités de déroulement de l'entretien et les attentes du jury de sélection. Ex : « *l'entretien devant la commission aura une durée de xx minutes comprenant xx minutes pour la présentation personnelle et xx minutes de réponses aux questions posées par les membres du jury. À l'issue des entretiens de sélection, les candidats seront prévenus des résultats par courrier individuel.* » -sont précisés les moyens de compensation. Les frais engagés peuvent être remboursés par le pôle handicap du BASS (correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr). Ex : traducteur pour une personne porteuse d'un handicap auditif.
6. Sélection des candidats	-La commission reçoit les dossiers des candidats ; elle s'assure de leur recevabilité, notamment au regard des diplômes et de la validité du document administratif en lien avec la reconnaissance du handicap ; elle dresse la liste des personnes sélectionnées qui sont convoquées pour un entretien. Elle siège alors en jury de sélection. -il convient de se référer à la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 « *Guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du*

	ministère de l'agriculture et de l'alimentation ». -sur la base des outils d'évaluation à joindre au PV de recrutement, le jury procède à l'audition des candidats. Il revient au Président du jury de fixer la durée des entretiens qui ne devra cependant pas excéder 45 minutes en fonction de la catégorie du poste et de la technicité attendue. -est attendu un exposé de 10 minutes du candidat. La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel, l'adéquation entre le profil du candidat et la nature de l'emploi à pourvoir (Annexes 4-A-B-C). -Le jury arrête la liste par ordre de mérite. Une liste complémentaire peut être constituée, à laquelle il sera fait appel en cas de renoncement d'un candidat. Les opérations de sélection donnent lieu à un procès-verbal. Un modèle est joint en annexe 6. Les candidatures des agents ayant déjà eu l'opportunité de travailler dans les services concernés par le recrutement sont autorisées à postuler. Ces candidats sont informés des éventuelles évolutions de leur rémunération (une estimation financière peut être demandée au bureau de gestion du corps concerné).
7. Rédaction et signature du contrat d'engagement	La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement 1 an) avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes pour une titularisation à l'issue de la période probatoire. -Après délibération du jury de sélection, le procès-verbal de la commission de recrutement ainsi que les pièces constitutives du dossier sont transmises au bureau de gestion du corps concerné (bien que les conditions d'activité et de rémunération des agents recrutés par la voie du décret 95-979 soient régies par un contrat, comme ils ont vocation à être titularisés, leurs dossiers administratifs sont suivis par les bureaux en charge des agents fonctionnaires.) -une copie du dossier de l'agent est adressée au pôle handicap du BASS sous forme dématérialisée, à l'adresse institutionnelle : correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr -le contrat est établi et signé par le bureau de gestion qui le transmet au service RH de la structure. Le contrat est remis à l'intéressé par la direction de la structure, au cours de l'entretien individuel de prise de fonctions destiné à lui apporter toutes les précisions sur le déroulement de la période contractuelle (notamment en termes de suivi, de formation, de personnes ressources, de tutorat et d'accompagnement), ainsi que sur les issues possibles du contrat.
8. Visite médicale	- les conditions d'aptitude physique particulières existantes à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la

d'aptitude	fonction publique sont maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 1er de ladite ordonnance dans la limite de deux ans suivant la publication de l'ordonnance soit au plus tard le 27 novembre 2022. -préalablement à la signature du contrat, si des conditions particulières de santé sont nécessaires à l'exercice de certaines missions fixées par les statuts particuliers, le travailleur en situation de handicap sélectionné est soumis à une visite médicale d'aptitude, réalisée par un médecin agréé ou un praticien hospitalier et organisée par le responsable ressources humaines (RH) de proximité. Un modèle de courrier destiné à solliciter cette visite est joint en annexe 8. -le responsable RH transmet au médecin agréé la fiche du poste sur lequel le recrutement du candidat est envisagé, ainsi qu'un modèle de certificat médical à remplir. Le médecin vérifie que le handicap du candidat n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions décrites dans la fiche. Les honoraires du médecin sont à la charge de la structure organisatrice.
9. Année de probation – rémunération	-conformément aux article 5 et 9-1 du décret n°95-979, les agents recrutés par la voie contractuelle bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalent à celle perçue par les fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. - l'administration augmente le traitement indiciaire de l'agent contractuel à concurrence du montant des primes normalement versées aux fonctionnaires si le texte instituant le régime indemnitaire exclut les personnels contractuels. -en application des articles 8 et 9.1 du décret 95-979 : lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier. -lorsqu'ils sont titularisés, les agents recrutés en application du présent décret bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. -règle pratique de gestion : seuls les dossiers complets reçus avant le 15 du mois « m-2 » pourront être pris en charge intégralement sur la paye du mois « m ».
9. Année de probation -conditions d'exercice	-le contrat peut se dérouler sur le poste lui-même (avec, le cas échéant, des périodes de formation) ou en école de formation (ENSFEA, instituts régionaux d'administration, etc.). -l'agent peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir l'année sous contrat à temps partiel, sauf si le contrat comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation. La durée du contrat est alors augmentée à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du service fixées pour les

	agents travaillant à temps plein. -en cas d'interruption du contrat pour des raisons de santé, notamment lors d'un « congé longue maladie » (CLM), celui-ci est prorogé d'une durée équivalente à celle de l'absence.
10. Accompagnement de l'agent pendant la période contractuelle	- la structure à l'initiative du recrutement est tenue de veiller à l'accueil de l'agent recruté, d'aménager le cas échéant son poste de travail et de mettre en œuvre un accompagnement personnalisé, destiné à assurer sa bonne intégration dans la communauté de travail et à prévenir les situations d'échec lors de la période contractuelle. **a) Description du dispositif** Il est conseillé de s'adjoindre l'aide d'un professionnel (assistant du service social, ergonome, médecin du travail, délégué du SAMETH départemental, membre d'une association spécialisée dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.) pour définir le contenu et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Le dispositif comprend notamment : •les formations d'adaptation à l'emploi pendant le contrat, en lien avec le délégué régional à la formation continue (DRFC) ; • les modalités du tutorat (cf. infra). **b) Désignation d'un tuteur** Un tutorat est assuré par un agent du service dans lequel l'agent en situation de handicap est affecté, afin de favoriser son insertion au sein de la communauté de travail. Il vise notamment à prévenir les difficultés éventuelles, à adapter les conditions de travail et à ajuster les mesures d'accompagnement. Le tuteur doit être désigné si possible avant la tenue de la commission de recrutement. Dans le cadre de la convention passée entre le ministère et le FIPHFP, il est possible de dédommager la structure ayant nommé le tuteur. **c) 3 entretiens obligatoires** Afin d'évaluer, le cas échéant, les ajustements nécessaires au bon déroulement de la période contractuelle, le directeur de la structure doit mener au moins 3 entretiens avec l'agent recruté : 1. lors de la prise de fonctions ; 2. à l'issue du premier mois de contrat ; 3. 6 mois après la prise de fonctions, dans le cadre d'un bilan à mi-parcours : ce bilan doit être dressé par le directeur de la structure selon le modèle indiqué (annexe 9). Il est ensuite communiqué : • à l'agent ; • au secrétaire général de la DRAAF/DAAF (en qualité de

	correspondant handicap régional) ; • à l'IGAPS chargé du suivi des agents de la structure ; • au SRH (BASS et bureau de gestion du corps visé). En cas de difficultés importantes à effectuer les missions demandées, le bilan est adressé également au responsable de programme (RPROG). Le compte rendu à l'issu du premier mois ainsi que le bilan à mi-parcours devront être joints à l'avis du jury d'évaluation de l'aptitude à la titularisation. En cas de difficultés, il est conseillé d'augmenter le nombre des entretiens. **d) Sensibilisation des équipes d'accueil** La perception du handicap est variable d'une personne à une autre et d'un handicap à un autre. Les craintes et préjugés rencontrés au sein d'une équipe résultent souvent d'un manque d'expérience et d'une méconnaissance du handicap. Lors de certains recrutements, il est parfois essentiel de mettre en place des actions de sensibilisation afin de faire tomber les barrières, les idées reçues et les stéréotypes. Il s'agit alors d'informer sur le handicap, sur les questions relatives à l'ergonomie et de donner les clés qui permettront aux membres de l'équipe de travailler ensemble dans les meilleures conditions (aides humaines et/ou techniques, moyens de communication adaptés, etc.). Les actions de sensibilisation peuvent être financées par le pôle handicap du BASS au titre de la convention d'objectif passée avec le FIPHFP. Les actions de formation sont à mettre en œuvre en lien avec le délégué régional à la formation continue (DRFC). Le financement des interventions est à solliciter auprès : correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr.
11.Terme du contrat - appréciation de l'aptitude à la titularisation : l'avis de la CAP	A l'issue du contrat, le SRH évalue l'aptitude professionnelle de l'agent à intégrer le corps visé, au vu notamment de l'avis du jury d'appréciation de l'aptitude à la titularisation. Pour les agents dont le recrutement nécessite une formation préalable à l'école, l'aptitude professionnelle est appréciée selon les modalités prévues par le statut particulier du corps visé. Au jury prévu par ce statut, est associé un représentant de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, ainsi qu'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour les autres, le jury est organisé par la structure à l'initiative du recrutement et présidé par l'IGAPS en charge du suivi des agents de la structure. Le jury émet son avis à l'issue d'un entretien avec l'agent

	contractuel. Le jury est composé au maximum de 5 agents dont : -le directeur de la structure ou son représentant ; -un professionnel du handicap extérieur à la structure (Cap Emploi ou SAMETH du département). Le jury se fait remettre tous les avis indispensables, dont le rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. Pour éclairer son avis, il peut entendre notamment les personnes qui ont accompagné le stagiaire pendant la durée de son contrat et son proche entourage. Le jury peut solliciter l'expertise de toute personne qualifiée dans le domaine social ou de la santé. L'avis motivé du jury est transmis au SRH, à partir du 11ème mois suivant la date de prise de fonction et au plus tard 15 jours après la date anniversaire du contrat. Si l'avis du jury est favorable, le SRH prononce la titularisation de l'agent (annexe 10). Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions du corps visé, il est titularisé. La période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte pour le reclassement indiciaire de l'agent dans les conditions prévues pour une période équivalente de l'année de stage par le statut particulier du corps d'accueil. L'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il avait été recruté. En cas de refus de titularisation, la CAP du corps d'accueil est réunie. En tant que de besoin, à la demande de l'administration ou des représentants du personnel, le président de la CAP convoque des experts afin qu'ils soient entendus sur la situation du travailleur en situation de handicap. Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée. Ils ne participent pas au vote. <u>Après avis de la CAP, 3 cas sont possibles</u> : 1) malgré l'avis défavorable rendu sur sa période probatoire, l'agent est déclaré apte à l'issue de la CAP. Il est alors titularisé et les dispositions précitées s'appliquent. 2) Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes pour être titularisé, ce dernier n'est pas titularisé et son contrat n'est pas prolongé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail. -Si la CAP se réunit avant la date de fin de contrat, l'agent est rémunéré jusqu'au terme de son contrat. Il cesse ses activités professionnelles en ayant soldé ses congés. Les indemnités de chômage sont versées à partir de la fin de fonctions, soit à partir du lendemain de la date de la fin du contrat. -Si la CAP se réunit après la date de fin de contrat, le contrat de l'agent est prolongé jusqu'à la date à laquelle l'administration lui notifiera le non renouvellement de son contrat, tenant compte de l'avis de la CAP. L'agent percevra le salaire correspondant à toutes

	les périodes travaillées. Les éventuels congés acquis devront être soldés préalablement. Les indemnités de chômage seront versées à partir de la fin de fonctions réelles, soit généralement après la date de fin de contrat. 3) Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer les fonctions du corps visé, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative peut prononcer le renouvellement du contrat, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat, c'est-à-dire 12 mois maximum. Le renouvellement du contrat peut également être prononcé pour un autre poste, dans un corps de niveau inférieur, si un tel poste correspond à un besoin de la structure, est compatible avec la dotation en emplois de la structure et est davantage en adéquation avec les capacités de l'agent. Le nouveau contrat est alors établi sur la base d'une nouvelle fiche de poste, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat mais sans être inférieure à 6 mois. Dans ce cas de figure, la procédure relative à l'appréciation de l'aptitude à la titularisation reprend selon les termes *supra*.
11.Terme du contrat - appréciation de l'aptitude à la titularisation : l'avis du jury	Dans le cas d'un renouvellement de contrat ou d'une prolongation du contrat, l'avis du SRH est donné après avis de la CAP du corps d'accueil.

12. Après la titularisation :	Une fois l'agent titularisé, le bureau de gestion procède, avec effet rétroactif pour la période contractuelle, à la régularisation des cotisations par l'annulation des cotisations au régime général vieillesse et à l'Ircantec et le versement des cotisations et contributions dues au titre de la pension civile. L'accès à un corps de fonctionnaire par la voie dérogatoire à celle des concours est sans incidence sur le déroulement de carrière de l'intéressé. En revanche, comme tous les agents fonctionnaires ou contractuels en situation de handicap, l'agent doit bénéficier d'un suivi personnalisé afin de garantir l'adaptation de ses conditions de travail et de sécuriser son accès aux dispositifs de formation continue. Les principaux acteurs de ce suivi sont : -le médecin du travail, qui reçoit, au minimum 1 fois par an, l'agent en situation de handicap au titre de la surveillance spéciale ; -l'encadrement de la structure, qui veille à ce que les compensations, tant techniques que humaines, soient bien mises en œuvre ; -l'IGAPS, dans le cadre du suivi des agents de la structure. L'entretien professionnel annuel doit notamment aborder les conditions de travail et s'assurer que le handicap ne soit pas un obstacle à la progression de carrière. La convention ministère-FIPHFP permet d'obtenir les financements nécessaires à l'adaptation des postes de travail qui font l'objet de l'avis du médecin du travail, éventuellement aidé par des organismes tels que les Cap emploi / SAMETH. Les demandes de prise en charge sont adressées au pôle handicap du BASS. L'agent appelé à occuper un autre emploi, au sein de son administration ou d'un autre département ministériel, a la possibilité de faire suivre les équipements préalablement acquis pour l'aménagement de son poste de travail. Ce transfert se fait au moyen d'une convention de cession d'équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail d'un agent en situation de handicap pris en application des dispositions du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail.

Pour rappel, le cas particulier du recrutement par la voie contractuelle d'initiative locale sur les emplois titulaires d'enseignement et d'éducation des lycées agricoles publics, de personnels enseignants ou d'éducation contractuels sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN) éligibles au dispositif BOE est décrit à l'annexe 1.

III. Contrat d'apprentissage pour des apprentis en situation de handicap :

Les apprentis ne sont désormais plus comptabilisés dans les plafonds d'emplois ministériels à compter du PLF 2022.

1. Conditions à remplir pour l'apprenti TH	L'apprenti en situation de handicap doit être BOE. Une souplesse est accordée pour bénéficier des aides du FIPHFP concernant un apprenti qui n'a pas encore de RQTH dès lors qu'il est en mesure de justifier d'un dépôt de dossier : • apprenti provenant d'une structure scolaire spécialisée type institut médico-éducatif, institut thérapeutique, éducatif et pédagogique. • apprenti provenant du milieu protégé (établissement et service d'aide par le travail) • apprenti pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH).
2. Publicité	-Pour assurer la publicité des postes ouverts à l'apprentissage notamment aux personnes en situation de handicap, un site internet dédié PASS est mis à disposition : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage -depuis mai 2021, une campagne nationale de sourcing « Alternance par DuoDay » est organisée sur le site https://www.duoday.fr/alternance Elle permet aux employeurs de s'informer sur les dispositifs d'aides et sécuriser leur recrutement en participant à des webinaires.
3. Organisation de la procédure de recrutement	S'agissant du recrutement, il convient de se référer aux dispositions de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-571 du 22 juillet 2021, instruction technique relative aux modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et de ses établissements publics sous tutelle. Cette note de service fait l'objet d'une mise à jour annuelle.

Des mesures incitatives à l'apprentissage existent :
-la prise en charge à hauteur de 80% du coût salarial annuel de l'apprenti. Il permet ainsi aux employeurs d'intégrer des apprentis sur tous les profils et catégories de poste.
-des aides financières dans le cadre de la convention MAA-FIPHFP 2020-2022 :
• versement à l'employeur d'une indemnité pour la prise en charge du coût salarial annuel (rémunération + charges patronales résiduelles), déduction faite des autres subventions pouvant être obtenues par l'employeur (de la part des régions principalement) – si le contrat est confirmé à l'issue des 2 premiers mois.
• remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la

mobilité…) ;

- versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis ;
- versement d'une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti ;
- versement, à l'apprenti via l'employeur public, d'une aide à la formation de 1 525€, versée la 1ère année d'apprentissage.

Focus titularisation : depuis la campagne de recrutement 2020-2021, en application de l'article 91 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020, à titre expérimental, il est donné la possibilité d'être titularisés **jusqu'au 6 août 2025**, aux BOE à l'issue de leur contrat d'apprentissage, s'ils obtiennent le diplôme ou le titre préparé dans ce cadre après vérification de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation.

1. Nombre et corps de recrutement pour titularisation	-comme précisé supra, le nombre des emplois susceptibles d'être pourvus par titularisation d'apprentis TH s'apprécie au regard de la proportion définie à l'article 10 du décret du 25 août. Les annexes financières préalables au recrutement indiquent le nombre d'emplois réservés à ce titre. -il convient de déterminer le corps d'accueil des personnes candidates à la titularisation ; ce corps est celui qui correspond au niveau et/ou à la spécialité de diplôme qu'il prépare. Le vivier d'apprentis en situation de handicap est évalué par niveau de diplôme et par spécialité pour en déduire le ou les corps concernés. Ces emplois sont comptabilisés par la voie de concours et non de promotion. Les annexes financières relatives à l'ouverture des concours indiquent donc le nombre d'emplois réservés. -Un arrêté ministériel est pris par corps concerné, il précise le nombre de postes.
2.Publicité	-Lors de leur entrée en apprentissage les apprentis en situation de handicap sont individuellement informés par l'autorité de recrutement (le directeur de la structure et le gestionnaire de proximité), par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'ils ont de demander à être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage. -Les postes d'accueil sont identifiés par le ministère et doivent faire l'objet d'une publication sur la « Place de l'emploi public » ainsi que le site des concours et recrutements de l'Etat (SCORE) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/avis-de-recrutement-travailleurs-handicapes Ils sont situés tant dans le service dans lequel l'apprenti a effectué son apprentissage que dans un

	autre service.
3.Organisation de la procédure de recrutement	-A compter de 2022, une note de service spécifique àchaque recrutement dans les corps concernés identifie des postes et détaille la mise en œuvre opérationnelle de ces recrutements : conditions de dépôt des candidatures, procédure de sélection, période de détachement et modalités de formation et appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement.

IV. Le recrutement par la voie du détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue, à titre expérimental, une procédure ad hoc en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné. La mise en œuvre de ce dispositif dérogatoire est **prévue jusqu'au 31 décembre 2026**. Le décret n° 2020- 569 du 13 mai 2020 définit les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

1.Nombre d'emplois et corps concernés	- Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement s'apprécie au regard de la proportion définie à l'article 10 du décret du 25 août 1995. -Ces emplois sont comptabilisés par la voie de concours et non de promotion, les annexes financières relatives à l'ouverture des concours indiquent donc le nombre d'emplois réservés. -Un arrêté ministériel après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique est pris par corps concerné. L'arrêté précise le nombre de postes, le corps et le grade d'accueil.
2.Publicité	-Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel public à candidature publié sur le site Internet du MAA, la PEP ainsi que le site des concours et recrutements de l'Etat (SCORE) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/avis-de-recrutement-travailleurs-handicapes -L'avis précise le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.
3.Organisation de la procédure de recrutement	-à compter de 2022, une note de service spécifique

	à chaque corps commune SDCAR-SDDPRS précisera les postes offerts et détaillera la mise en œuvre opérationnelle de la procédure.

Mes services se tiennent à votre disposition en cas de questions.

Le chef du service des ressources humaines

Xavier MAIRE

Annexe 1

Cas particulier du recrutement d'initiative locale d'enseignants et CPE contractuels sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public[1] (ACEN) bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi (BOE)

1. Identification des postes ouverts au recrutement par la voie contractuelle	-Le recrutement à compter de la rentrée scolaire N+1 n'est possible qu'au titre des spécialités d'enseignement ouvertes aux concours d'accès aux corps d'enseignement ou d'éducation de la session N+1. Les bénéficiaires de cette voie de recrutement sont intégrés à la promotion des lauréats des concours internes, affectés sur poste en lycée. -le recrutement est effectué sur un poste titulaire pérenne, et non un poste d'ajustement contractuel ou lié à une situation particulière ouvert pour la durée d'une année scolaire, car il conduit à une titularisation en qualité de fonctionnaire.
2. Accord sur l'engagement de la procédure de recrutement par la voie contractuelle	-La décision d'engager la procédure de recrutement par la voie contractuelle dans le corps d'enseignement ou d'éducation est donnée par le RPROG143. Elle intervient sur la proposition et l'avis motivé de la direction de l'EPLEFPA et du SRFD, lors des expertises emplois RBOP-RPROG143 préalables à l'édition des postes à publier à la campagne annuelle de mobilité des enseignants et CPE titulaires et CDI pour la rentrée scolaire N, ouverte en janvier N. Les postes correspondants, dont la compatibilité a été contrôlée, sont identifiés par la mention « priorité recrutement BOE » dans la liste des postes publiés en annexe de la note de service SG/SRH/SDCAR organisant la campagne annuelle de mobilité. -Les candidatures de BOE reçues dans le cadre de la campagne sont examinées et classées par les EPLEFPA et les SRFD. Ces classements sont communiqués au RPROG143 et au SRH (bureaux de gestion) au plus tard le 31 janvier N. -En l'absence de candidature d'un BOE, le poste peut être attribué aux autres enseignants candidats selon le barème applicable.

[1] Agents contractuels recrutés par l'État afin de pourvoir les postes restés vacants après la rentrée scolaire - décret n°68-934 du 22 octobre 1968 relatif au recrutement d'agents contractuels pour assurer l'enseignement dans les lycées, collèges et cours professionnels agricoles ainsi que dans les établissements d'enseignement agricole spécialisés de même niveau relevant du ministère de l'agriculture.

3. Publicité	-Parallèlement, et notamment pour étendre le périmètre du recrutement à des BOE externes au ministère, le chef d'établissement ou le RBOP (DRAAF/SRFD) peut adresser au service public de l'emploi (Pôle emploi ou Cap emploi) la fiche de poste de l'enseignant et en assurer la publication parallèle sur la PEP. -Les candidatures reçues dans ce cadre sont jointes à l'examen et au classement transmis au RPROG143 et au SRH (bureaux de gestion).
4. Formation initiale organisée par l'ENSFEA	-A la différence des procédures de recrutement dans les corps administratifs ou techniques, le recrutement local d'un enseignant ou CPE en situation de handicap ne nécessite pas l'avis d'une commission de recrutement. -Le recrutement réalisé prend effet à compter de la rentrée scolaire (entre le 15 août et le 1er septembre N). Les agents concernés sont placés dans une situation analogue à celle des lauréats de concours internes : affectés pour une année scolaire en lycée agricole public, ils suivent durant cette période le cursus de formation prévu pour ces lauréats à l'ENSFEA et font l'objet d'une inspection préalable à titularisation. -Suivant l'expérience des futurs enseignants et CPE titulaires, la formation dispensée à l'ENSFEA est adaptée dans le cadre d'un plan individuel de formation. -La formation vise à l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice du métier (notamment selon la section-option de recrutement). Elle comprend en alternance des périodes de mise en situation professionnelle dans un établissement scolaire et des périodes de formation à l'ENSFEA. Elle est accompagnée d'un tutorat et est adaptée pour tenir compte du parcours antérieur des stagiaires.
5. Titularisation	-L'aptitude à la titularisation est examinée par le jury prévu par l'arrêté du 26 février 2016 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du ministre chargé de l'agriculture -La décision ministérielle de titularisation intervient sur proposition en ce sens du jury
6. Affectation à l'issue de la titularisation	-Les agents n'ont pas la qualité de stagiaire, ils ne bénéficient pas des priorités légales prévues par les articles 60 et 62bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. -Cependant, ils conservent la même affectation au moment de leur titularisation, sauf s'ils ont obtenu un autre poste de la discipline de recrutement dans le cadre de la campagne annuelle de mobilité pour effectuer une mutation à cette occasion. -Leur participation à la campagne de mobilité est donc facultative.

ANNEXE 2 : chronologie et acteurs du recrutement d'agents en situation de handicap article 27 - programme 143 Emplois d'enseignement et d'éducation

Chronologie	Actions à mener	SRH / MIPEC	SRH/ SDDPRS/BASS	SRH/SDCAR/BE2FR-BPCO	IEA	RPROG 143	DRAAF/SRFD (RBOP)	Direction de l'EPLEFPA
SeptembreN-1 à novembre N-1	Repérage des postes suceptibles de convenir à un recrutement pour un BOE et identification des agents BOE par les EPL et les SRFD dans leur dialogue de gestion	NC	NC	I	NC	I	**P**	**P**
Décembre année N-1	Séquences d'expertise sur les emplois et définition de la carte des postes titulaires : identification des postes priorisés pour le recrutement d'un BOE, compatibles avec les spécialités d'enseignement ouvertes au concours d'enseignant ou de CPE de la session N (article 27)	NC	NC	NC	NC	**P**	C	I
Décembre année N-1	Courrier de la Secrétaire Générale fixant le nombre de recrutements pour l'année N, répartis par programme budgétaire après concertation avec les responsables de programmes	NC	**P**	I	NC	I	NC	NC
Janvier N	Campagne annuelle de mobilité sur les emplois titulaires ouverts à la rentrée scolaire N, avec mention des postes priorisés pour le recrutement d'un BOE sur la liste des postes publiés + examen et classement des candidatures BOE par les EPLEFPA et DRAAF/SRFD puis communication à la DGER/RPROG143 et au SRH/SDCAR pour le 31/01 au plus tard	NC	NC	**P**	C	**P**	C	C
Mars -Avril N	Attribution des postes priorisés à un BOE ou à titulaire en l'absence de candidature BOE	NC	NC	**P**	C	**P**	C	I
Juillet N	Etablissement du contrat BOE effectif au 01/09 par le bureau de gestion	NC	NC	**P**	I	I	C	C
Septembre N	Rentrée scolaire : affectation en lycée agricole public, sur le poste titulaire priorisé BOE obtenu dans le cadre de la campagne annuelle de mobilité	NC	NC	NC	NC	I	**C**	**P**
Septembre N à JUIN N+1	**Cursus de formation organisé par l'ENSFEA (intégration à la promotion des lauréats des concours internes - inspection préalable à la titularisation**							
septembre N+1	Titularisation du BOE sur le poste sur lequel il a été recruté par la voie contractuelle ou sur un autre poste de la même discipline en cas de candidtaure à la campagne de mobilité de janvier N+1 pour la rentrée scolaire N+1	NC	C	**P**	**P**	I	I	I

P= Pilote de l'action / Contributeur **= C** / I = informé / **NC**= non concerné

ANNEXE 3 : chronologie et acteurs du recrutement d'agents en situation de handicap - programmes 142, 143 hors enseignants, 215 et 206

Chronologie	Typologie de recrutement	Actions à mener	SRH / MIPEC	SRH/ SDDPRS/BASS	SRH/SDCAR/bureaux gestion/département mobilité	RAPS/MAPS	RPROG	RBOP	Responsable de service
Début octobre année N-1	tout recrutement	Demandes d'ouverture de concours par les responsables de programme	C	**I**	**I**	**I**	**P**	**C**	**NC**
Mi-octobre année N-1		Dialogues de mobilité avec évaluation des besoins au moyen des indicateurs d'emplois TH spécifiques à chaque structure	**NC**	NC	I	**P**	**P**	C	C
Novembre année N-1		Fixation des objectifs de recrutement de travailleurs en situation de handicap pour l'année N, en fonction du mode de recrutement (art 27, loi 84-16, art 93 de la LTP, art 91 de la LTP) via la rédaction d'annexes financières par la MIPEC	**P**	I	C	C	C	C	NC
		Rédaction des arrêtés ministériels d'ouverture de concours par corps concerné par les bureaux de gestion	**I**	I	**P**	I	I	I	I
Décembre année N-1		Rédaction du courrier de la Secrétaire Générale fixant le nombre de recrutements pour l'année N, répartis par programme budgétaire après concertation avec les responsables de programme par le BASS	NC	**P**	I	I	C	I	NC
Janvier à mi-mai année N	Article 27	Organisation de la procédure de recrutement d'initiative locale par le responsable de service : publicité, commission de recrutement, jury de sélection, envoi des pièces au BASS pour vérification et accord du Rprog	NC	C	I	C	C	C	**P**
		Elaboration du contrat par le bureau de gestion des titulaires concernés	NC	I	**P**	I	I	I	I
		Mise en place d'un dispositif d'accompagnement et de suivi (tuteur, formation, bilan à 1 mois, bilan à 6 mois) par le responsable de service	NC	I	I	I	I	I	**P**
Juin-août année N	Article 93	Commission de recrutement de fonctionnaires en situation de handicap dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure	NC	**P**	**I**	C	C	I	I
Septembre à octobre année N	Article 91	Organisation de la procédure de titularisation d'apprentis en situation de handicap ayant obtenu leurs diplômes en mai ou juin sur des postes identifiés comme disponibles en mai de l'année N	NC	**P**	**P**	I	C	I	C

P= Pilote de l'action / Contributeur **= C** / I = informé / **NC**= non concerné

Annexe 4-A : GRILLE D'EVALUATION DES CANDIDATS DE CATEGORIE A

NOM :

PRENOM :

Critères	*Evaluation*	*Commentaires*
PRESENTATION	Note de 1 à 5	
CV : Structure générale et lisibilité + orthographe et syntaxe		
LM : Présentation (Syntaxe, orthographe, vocabulaire) + Enoncé des motivations		
ADEQUATION ENTRE LE PROFIL RECHERCHE ET LE CANDIDAT		
Diplômes - Niveau Etudes (Coef 2)		
Formations (Coef 2)		
Expériences professionnelles / Capacités managériales (Coef 2)		
Connaissance des langues (Coef 2)		
Compétences techniques et informatiques		
Vérification références		
Total	**0**	
Note sur 20	**0**	
Adéquation aux contraintes du poste (localisation, horaires spécifiques…).		
Commentaires		

Annexe 4-B : GRILLE D'EVALUATION DES CANDIDATS DE CATEGORIE B

NOM :

PRENOM :

Critères	*Evaluation*	*Commentaires*
PRESENTATION	Note de 1 à 5	
CV : Structure générale et lisibilité + orthographe et syntaxe		
LM : Présentation (Syntaxe, orthographe, vocabulaire) + Enoncé des motivations		
ADEQUATION ENTRE LE PROFIL RECHERCHE ET LE CANDIDAT		
Expériences professionnelles / capacités managériales (Coef 2)		
Compétences techniques et informatiques (Coef 2)		
Formations suivies (Coef 2)		
Connaissance des langues / niveau Anglais (Coef 2)		
Diplômes - Niveau d'études		
Vérification références		
Total	**0**	
Note sur 20	**0**	
Adéquation aux contraintes du poste (localisation, horaires spécifiques…).		
Commentaires		

Annexe 4-C : GRILLE D'EVALUATION DES CANDIDATS DE CATEGORIE C

NOM :

PRENOM :

Critères	*Evaluation*	*Commentaires*
PRESENTATION	Note de 1 à 5	
CV : Structure générale et lisibilité + orthographe et syntaxe		
LM : Présentation (Syntaxe, orthographe, vocabulaire) + Enoncé des motivations		
ADEQUATION ENTRE LE PROFIL RECHERCHE ET LE CANDIDAT		
Expériences professionnelles (Coef 2)		
Formations suivies (Coef 2)		
Compétences techniques et informatiques (Coef 2)		
Connaissance des langues		
Diplômes - niveau d'études		
Vérification références		
Total	**0**	
Note sur 20	**0**	
Adéquation aux contraintes du poste (localisation, horaires spécifiques…).		
Commentaires		

Annexe 5 :
conditions à remplir et pièces à fournir
par les candidats au recrutement d'initiative locale

Conditions à remplir pour l'accès à la fonction publique d'État, conformément à la loi 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires

- posséder la nationalité française ou celle d'un pays membre de l'Union Européenne,
- jouir de ses droits civiques,
- ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions,
- se trouver dans une position régulière au regard des obligations de service national,
- justifier des diplômes ou des niveaux d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils prétendent (sans limite d'âge supérieure). Les candidats qui possèdent un autre diplôme et/ou qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation ou de leur expérience professionnelle peuvent également déposer une candidature. Dans ce cas particulier, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis est effectuée sur dossier par l'autorité ayant le pouvoir de nomination, après avis de la commission départementale chargée de vérifier les équivalences de diplômes. La saisie de la commission départementale est à la charge du candidat.
- remplir les conditions d'aptitude physique particulière exigées pour l'exercice de la fonction décrite dans la fiche de poste.

Pièces demandées par la commission de recrutement :

• fiche de poste de l'agent
• lettre de motivation du candidat accompagnée de son curriculum vitæ détaillé précisant notamment son :
• parcours de formation avec photocopie des diplômes
• parcours professionnel avec indication des fonctions assurées
• photocopie de la carte nationale d'identité en cours de validité (recto-verso)
• un des documents administratifs attestant l'existence d'un handicap en cours de validité (annexe 2 de la présente note).

Pièces complémentaires nécessaires à l'établissement du contrat (à transmettre au bureau de gestion)

• copie du livret de famille
• certificat médical d'un médecin agréé par l'administration certifiant que le handicap de l'agent n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions envisagées dans un contexte et un environnement décrits dans la fiche de poste. Le médecin se prononce sur l'aptitude générale du candidat compte tenu des possibilités de compensation du handicap (loi du 11 février 2005). La liste des médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap est établie dans chaque département par le préfet.
• deux relevés d'identité bancaire
• une copie de la carte VITALE ainsi que l'attestation de la carte VITALE
• état signalétique des services militaires ou une pièce constatant la situation au regard du code du service national
• copie des contrats de droit privé et/ou de droit public des emplois occupés antérieurement susceptibles d'être pris en compte dans le calcul du reclassement.

Annexe 6

Procès-verbal de la commission locale de recrutement d'un travailleur handicapé par la voie contractuelle pour pourvoir le poste de « intitulé du poste »

Vu le décret n° 95-979 modifié du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relative à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'État.

Vu la NdS SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 relative au guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

La commission locale chargée de recruter un travailleur handicapé pour pourvoir le poste « intitulé du poste » dont la description est donnée en pièces annexe à ce présent PV, s'est réunie le
Cette commission est présidée par « nom et fonction »

La commission de recrutement s'est réunie le :

Jour	heure de début	heure de fin

Le président fait d'abord mention au jury des dispositions propres au recrutement par la voie contractuelle de travailleurs handicapés (décret 95-979 du 25 août 1995).

La commission a constaté que sur candidats régulièrement convoqués, se sont présentés à l'entretien.

Après avoir entendu chacun des candidats qui se sont présentés et après délibération au vu des appréciations générales portées sur chaque candidat (annexe n°XX), le jury propose d'admettre, les …… candidats dont les noms sont inscrits sur la liste ci-jointe (annexe n°XX)

La commission a formulé les observations suivantes sur le déroulement des opérations
(éventuellement, portées sur une feuille annexe)
……

……

Les membres de la commission :

NOMS – PRÉNOMS-FONCTIONS	ÉMARGEMENT / ABSENT ET EXCUSE
« nom, prénom, fonction » « nom, prénom, fonction »	

La commission de recrutement a établi les pièces jointes obligatoires ci-après :

- Liste des appréciations générales portées (annexe n°1),

Le candidat admis

Après délibération, la commission propose à l'administration, le recrutement, en qualité d'agent contractuel ayant vocation à intégrer le corps des , du candidat suivant:

« Nom et Prénom de l'agent »

Le nombre limité de postes offerts n'a pas permis de retenir davantage de candidats mais le jury estime que le(s) candidat(s) suivants présentaient également les qualités et compétences pour ce recrutement:

……...
……...

Fait à …., le .....

Le président de la commission de recrutement

Appréciations générales

Nom et Prénom du candidat	Appréciations de la commission	Avis
NOM et Prénom		

Nom et Prénom du candidat	Appréciations de la commission	Avis
NOM et Prénom		

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

Liberté
Égalité
Fraternité

Annexe 7

DÉCISION FIXANT LA COMPOSITION

DE LA COMMISSION DE RECRUTEMENT [1]

ou

DE LA COMMISSION DE PROPOSITION À LA TITULARISATION [1]

Le DIRECTEUR / la DIRECTRICE de ….. (la structure)

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

VU le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

VU la *décision en date du ….autorisant le recrutement local d'un travailleur handicapé par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation*

DÉCIDE :

Article 1er. - La sélection des candidats, en vue du « recrutement – proposition à la titularisation » local d'un travailleur en situation de handicap handicapé par la voie contractuelle pour pourvoir le poste de « intitulé du poste » pouvant donner lieu à titularisation, sera opérée par une commission de « recrutement – proposition à la titularisation » locale.

Article 2. - La commission locale est composée comme suit :

Président : Madame, Monsieur Prénom NOM, IGAPS, référent de la MAPS …. en matière de handicap

Membres :

Madame, Monsieur Prénom NOM, fonctions de l'intéressé(e)
Madame, Monsieur Prénom NOM, fonctions de l'intéressé(e)
Madame, Monsieur Prénom NOM, fonctions de l'intéressé(e)
Madame, Monsieur Prénom NOM, fonctions de l'intéressé(e)

Fait à XXX, le

Le / La responsable de la structure

[1] Ne conserver que l'une ou l'autre des propositions

Annexe 8 : modèle de courrier adressé au médecin agréé au sujet d'une demande d'examen d'aptitude

Le responsable du service ou de la structure
au
médecin agréé par l'administration

Objet : demande d'examen d'aptitude pour Monsieur ou Madame X
P.J. : - fiche du poste proposé
- reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Docteur,

Le ministère chargé de l'agriculture souhaite recruter Monsieur ou Madame X, reconnu travailleur handicapé par la maison départementale des personnes handicapées, pour occuper les fonctions décrites dans la fiche de poste jointe au présent courrier.
Prise sur le fondement de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance du 25 novembre 2020 a réformé les conditions de santé prévues à l'entrée dans la fonction publique, supprimant la condition générale d'aptitude physique. Toutefois, l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou cadre d'emplois, nécessite des conditions particulières de santé, ce qui est le cas pour le recrutement envisagé.

J'attire votre attention sur les conditions particulières de l'environnement du poste qui sont les suivantes : « mentionner clairement les conditions de l'environnement du poste (stress possible, travail collectif, pression et responsabilité etc...) et préciser les conditions de santé particulières exigées pour le corps concerné ».

Le médecin agréé doit vérifier que les incapacités en lien avec le handicap sont compatibles avec l'emploi postulé (cf fiche de poste). L'aptitude ne porte pas sur la capacité à occuper l'ensemble des postes possibles que les agents du même corps sont potentiellement susceptibles d'occuper.
Je vous demande donc, au regard du dossier médical que vous présentera Monsieur ou Madame X ainsi que de la fiche de poste, de vous prononcer sur l'aptitude ou non de l'intéressé(e) à exercer les fonctions correspondant à cette fiche de poste.

Si les éléments médicaux produits par Monsieur ou Madame X ne sont pas suffisants pour vous permettre de vous prononcer en toute connaissance de cause, je vous demande de bien vouloir me l'indiquer. Dans ce cas, l'administration invitera l'intéressé(e) à produire les pièces nécessaires afin que vous puissiez vous prononcer lors d'un deuxième rendez-vous.

Vous voudrez bien me transmettre vos conclusions par voie postale à l'adresse indiquée ci-après.

Vous voudrez bien également me faire parvenir un relevé d'identité postal ou bancaire (RIP ou RIB) ainsi que votre note d'honoraires en vue de pouvoir effectuer le remboursement de vos frais.

Je vous prie d'agréer, Docteur, l'expression de mes sentiments distingués.

Adresse de la structure pour l'envoi des documents sollicités

Annexe 9 : modèle d'entretien à l'issue des 6 premiers mois de stage

Bilan à mi-parcours

de la situation professionnelle d'un agent

Un rapport est établi par le tuteur à l'issue du premier mois de stage. Il est porté à la connaissance de l'agent et sert de base à l'entretien de suivi. Ce rapport est conservé au niveau de la structure d'emploi.

Un deuxième rapport est rédigé au 6ème mois de stage. Ce rapport doit permettre d'adapter si besoin, les conditions de travail et d'ajuster les mesures d'accompagnement. Il permet également de vérifier que les préconisations formulées lors du premier rapport établi après le premier mois d'exercice ont bien été mises en œuvre.
Le rapport à 6 mois est à transmettre au bureau de gestion du corps ainsi qu'au pôle handicap du BASS.

Identification :

NOM et prénom de l'agent : ….....

Corps et grade : ….....

Affectation précise de l'agent : ….....

Date d'entrée en fonctions : ….....

Quotité de travail en pourcentage : ….....

NOM et prénom et fonctions principales du Tuteur : ….....

Questionnaire agent :

Le médecin de prévention a-il reçu l'agent en surveillance spéciale[1] ?

Des aménagements techniques ou des aides humaines ont-ils été nécessaires ?

Ressenti de l'agent sur son niveau d'intégration dans l'unité ou le service :

- Chiffrer sur une échelle de 1 (mal intégré) à 6 (très bien intégré) :
- Commentaires :

[1] Le médecin du travail (médecine de prevention), conformément aux articles n° 24 à 26 du décret 82-456 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, exerce une surveillance médicale particulière qui doit être au moins annuelle à l'égard des personnes handicapées .... Ces visites présentent un caractère obligatoire. Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé.

Des modifications de la fiche de poste sont-elles dès à présent à prévoir ?

Des formations sont-elles nécessaires ?

Libre expression sur les éventuelles difficultés rencontrées par l'agent, ses attentes professionnelles ...

Observations du tuteur :

Observations et appréciations du chef de service sur les conditions d'accueil de l'agent ainsi que sur les mesures à mettre en œuvre :

Avis de l'agent :

Fait à …..... , le .....

L'agent nouvellement recruté **Le tuteur** **Le chef de service**

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION
Liberté
Égalité
Fraternité

Annexe 10 : modèle de rapport du jury d'appréciation

Rapport du jury d'appréciation de l'aptitude à la titularisation de prénom + NOM dans le corps des XXXXX

En application de l'article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, le présent jury est chargé d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent au regard :

- du dossier de l'intéressé(e)
- et après un entretien[1].

NOM et prénom de l'agent : Prénom + NOM

Affectation : A préciser

Date d'entrée en fonctions : xxxx

Quotité de travail en pourcentage : 100% (possible moins mais durée prolongée)

Le jury d'appréciation de l'aptitude à la titularisation est chargé d'éclairer l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination sur les aptitudes professionnelles de l'agent.
Le jury a la possibilité, le cas échéant, de solliciter l'expertise de toute personne qualifiée dans le domaine social ou de la santé.

Le jury est présidé par xxx, Inspecteur général chargé d'appui aux personnes et aux structures pour le Secrétariat général

Les autres membres du jury :

NOMS - PRÉNOMS	ÉMARGEMENT / ABSENT ET EXCUSE

Nature du travail effectué au cours de l'année écoulée :

Capacités techniques :

Niveau d'intégration dans l'unité ou le service :

Formations suivies :

Degré d'initiative dont a fait preuve l'intéressé(e) :

[1] Entretien qui ne doit pas s'apparenter à une épreuve de concours

Des aménagements techniques ou des aides humaines ont-ils été nécessaires ? :

Observations et appréciations personnelles du directeur du service ou de la structure sur la valeur professionnelle de l'agent :

Observations et appréciations personnelles du jury sur la valeur professionnelle de l'agent :

Proposition du jury sur la titularisation de l'agent (cf art 8 du décret 95-979):
Les termes doivent-être précis, détaillés, sans équivoque en vue de la présentation à la CAP

Après délibération, le jury estime que Prénom + nom est …..

(**1) est apte à exercer les fonctions et propose la titularisation de l'intéressé(e)**

(1) n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes sans s'être révélé(e) inapte à exercer ses fonctions et propose le renouvellement du CDD.

(1) n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer ses fonctions mais propose le renouvellement du CDD à un niveau hiérarchique inférieur.

(1) n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes et propose le non renouvellement du contrat.

Fait à Paris, le xxxxx

Le président du jury d'appréciation de l'aptitude à la titularisation

(1) Rayer les mentions inutiles