



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>28698</b>	<b>De M. Gérard Menuel ( Les Républicains - Aube )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Personnes handicapées</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Transformation et fonction publiques</b>
<b>Rubrique &gt; personnes handicapées</b>	<b>Tête d'analyse &gt; Accès à l'emploi des personnes handicapées après réussite à un concours</b>	<b>Analyse &gt; Accès à l'emploi des personnes handicapées après réussite à un concours.</b>
Question publiée au JO le : <b>21/04/2020</b> Réponse publiée au JO le : <b>23/02/2021</b> page : <b>1746</b> Date de changement d'attribution : <b>18/08/2020</b>		

### Texte de la question

M. Gérard Menuel attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur les difficultés persistantes auxquelles font face les candidats en situation de handicap qui ont réussi un concours de la fonction publique. Faute d'avoir été recrutés à l'issue de la durée maximale de quatre années d'inscription sur la liste d'aptitude, ils en perdent le bénéfice. Alors même que le Président de la République a voulu que la politique du handicap constitue une priorité de son quinquennat, et que le discours de politique générale du Premier ministre, le 4 juillet 2017, précisait que « les personnes en situation de handicap et celles qui les accompagnent ont droit à la solidarité nationale. Elles ont besoin de bien plus encore, et elles peuvent nous apporter davantage », force est de constater qu'il y a des mesures simples à prendre au nom de « la solidarité nationale » pour lever des contraintes très pénalisantes et que le Gouvernement ne les met pas en œuvre. Il convient de rappeler que, lorsqu'une personne en situation de handicap est reçue à un concours, c'est souvent au prix de beaucoup de travail personnel et d'efforts d'adaptation. Devant les difficultés avérées de trouver un emploi quand on est touché par une invalidité, il semble opportun d'assouplir certaines dispositions règlementaires. C'est pourquoi, M. le député propose que la durée de validité sur la liste d'aptitude d'un candidat reconnu travailleur handicapé soit prolongée pour atteindre un maximum de 10 ans après la réussite au concours. Cette adaptation pourrait être assortie d'une formation dispensée par le Centre national de la fonction publique territoriale permettant la mise à jour des connaissances et ainsi répondre de manière optimale au profil du poste défini par l'employeur. En conséquence, il souhaite connaître les intentions du Gouvernement sur cette proposition destinée à ouvrir avec efficacité l'accès à l'emploi des candidats en situation de handicap auprès des collectivités publiques, après réussite à un concours.

### Texte de la réponse

L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose qu'aucun candidat ne peut être écarté en raison de son handicap d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite d'un examen médical. L'article 44 de la même loi précise par ailleurs que chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Les lauréats disposent alors d'une période maximale de 4 ans pour être recrutés par une collectivité ou un établissement ; à défaut, ils perdent le bénéfice du concours. Plusieurs éléments tendent à démontrer que la prolongation de la durée de validité de la liste

d'aptitude pour les lauréats qui n'auraient pas réussi à se faire recruter au-delà de cette période de 4 ans ne permettrait pas de favoriser leur recrutement. D'une part, un rapport de l'inspection générale de l'administration de mars 2012 démontrait que la situation des lauréats non recrutés n'est pas directement liée à une durée de validité trop courte de la liste d'aptitude, l'essentiel des recrutements étant réalisé dans le courant de la première année qui suit la réussite au concours. Ainsi, « plus le temps de présence sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances de décrocher un entretien, un recrutement, un emploi et une nomination au sein d'une collectivité territoriale ». D'autre part, les données transmises par les organisateurs de concours entre 2017 et 2019 confirment cette analyse et ont montré, qu'en moyenne, le taux de nomination est d'environ 51% la première année, puis chute la deuxième année à 25% et la troisième année à 12,5% ; il reste finalement 8% d'inscrits la quatrième année. Compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'entend pas prolonger la durée de validité des listes d'aptitude pour les lauréats en situation de handicap, dans la mesure où cette prolongation ne ferait que différer un constat prévisible d'échec de recrutement. Néanmoins et afin d'éviter la perte du bénéfice d'un concours, les lauréats sont accompagnés pendant toute la durée de validité de la liste d'aptitude dans leur recherche de poste par l'autorité organisatrice du concours. Cet accompagnement, qui s'adresse indifféremment à tous les lauréats, qu'ils soient ou non en situation de handicap, a été précisé par le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. Il prend notamment la forme de réunions d'information la première année et d'entretiens individuels la deuxième année. A cet égard, les centres de gestion sont prêts à offrir un accompagnement spécifique aux lauréats en situation de handicap qui en exprimeraient le besoin. Par ailleurs, le Gouvernement est particulièrement attentif à l'accès des personnes en situation de handicap à la fonction publique, ainsi qu'à l'évolution de leurs carrières. Plusieurs décrets visant à améliorer le recrutement, l'intégration et le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, issus respectivement des articles 91, 92 et 93 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, permettent de renforcer sensiblement l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique.