

Le recrutement de personnes en situation de handicap

Code Général de la Fonction Publique

Loi 2019-628 du 06 août 2019 articles 91-93

Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

Décret 2020-530 du 5 mai 2020

Décret 2020- 569 du 13 mai 2020

Cette fiche a pour objectif de présenter les différentes dispositions spécifiques qui régissent l'accès à la fonction publique des personnes en situation de handicap.

Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des examens et des procédures de recrutement

L'article L352-1 du Code Général de la Fonction Publique pose le principe selon lequel aucun candidat 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.

Cet article prévoit également que des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisés par eux préalablement au déroulement des épreuves.

Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020.

Modalités de mise en place de ces dérogations

Compétence de l'autorité organisatrice

Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé.

Certificat médical

Le certificat médical, qui doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date limite, qui ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves, de transmission par le candidat du certificat médical.

Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après la date limite mentionnée à l'alinéa précédent.

Charge non disproportionnée

Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

Le recrutement en qualité d'agent contractuel ayant vocation à être titularisé (art. L352-4 du Code Général de la Fonction Publique)

L'article **L352-4 du Code Général de la Fonction Publique** prévoit la possibilité de recruter en tant que contractuel des personnes en situation de handicap, avec la possibilité de les titulariser à l'issue d'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 [décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique fixe les modalités de ce type de recrutement.

Bénéficiaires

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

Il concerne les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail, c'est-à-dire :

- ↳ 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](#) ;
- ↳ 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 ;
- ↳ 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 mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ↳ 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 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](#) ;
- ↳ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Conditions de recrutement

Conditions d'aptitude physique

Le handicap du candidat doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Le candidat doit produire à l'autorité territoriale, à la date fixée par elle, un certificat médical constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

Ce certificat doit être délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap inscrit sur la liste établie dans chaque département par le préfet.

Condition de diplôme ou de niveau d'étude

↳ Pour les emplois de catégories A et B

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégories A et B doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

↳ Pour les emplois de catégorie C

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission compétente mentionnée ci-dessus.

Appréciation des candidatures

L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.

Déroulement du contrat

Le contrat doit préciser expressément qu'il est établi en application de l'article **L352-4 du Code Général de la Fonction Publique**.

Durée

Les candidats qui remplissent les conditions mentionnées précédemment peuvent être recrutés par contrat pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois.

Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que les congés annuels, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage prévues aux articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 :

- ↳ Lorsque la durée des congés rémunérés, hors congés annuels, accordés durant le contrat, dépasse le dixième de la durée globale initialement prévue, le contrat est prolongé d'autant ;
- ↳ Lorsque le contrat a été interrompu pendant plus d'un an du fait de congés successifs de toute nature, hors congés annuels, l'agent peut être invité, à l'issue de son dernier congé, à accomplir de nouveau l'intégralité du contrat.

Rémunération

Pendant toute la période de contrat, les agents bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés. Ainsi, au regard des fonctions exercées, ils peuvent également bénéficier de la NBI (contrairement aux contractuels de droit commun).

Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires.

Formation et suivi

Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la formation prévue pour la titularisation sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT.

Ils font en outre l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par l'autorité territoriale. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent.

Terme du contrat

A l'issue du contrat, l'autorité territoriale apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu de son dossier et après un entretien.

La titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation. 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 bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. En cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

Le renouvellement du contrat

Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement est examinée à nouveau à l'issue de cette période :

- ↳ S'il est déclaré apte à exercer les fonctions, l'agent est titularisé ;
- ↳ S'il n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions, il n'est pas titularisé après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois concerné. Son contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

Le non renouvellement du contrat

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois concerné.

L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

Expérimentation de modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

L'article 93 de la loi de transformation de la Fonction Publique prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Les modalités de cette procédure sont fixées par le [décret n° 2020-569 du 13 mai 2020](#).

Bénéficiaires

Les personnes concernées sont les fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L5212-13 du code du travail (voir la liste plus haut).

Nombre d'emplois

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés précédemment, dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé par l'autorité territoriale.

Conditions et dépôt des candidatures

Durée de service

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

Par dérogation, les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

Appel à candidature

Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de l'autorité territoriale de détachement ou sont diffusés, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis précise notamment :

- ↳ le nombre et la description des emplois à pourvoir
- ↳ la date prévue de détachement
- ↳ la composition du dossier de candidature
- ↳ la date limite de dépôt des candidatures

Dossier de candidature

Le dossier de candidature comprend :

- ↳ Un dossier constitué par le candidat, selon le modèle fixé en annexe du décret n° 2020-569, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ;
- ↳ Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#).

Procédure de sélection

L'autorité territoriale peut déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure sur le fondement de [**l'article L452-39 du Code Général de la Fonction Publique**](#).

Recevabilité des candidatures

L'autorité territoriale de détachement vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, est composée :

- ↳ De l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement ;
- ↳ D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ↳ D'une personne du service des ressources humaines.

Appréciation des candidatures

La commission évalue, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir.

Elle tient également compte des acquis de l'expérience professionnelle du candidat et de sa motivation.

Après l'examen des dossiers des candidats, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Entretien

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.

Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du candidat sur son parcours professionnel.

La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur ou de catégorie supérieure que recouvrent les missions du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être détaché.

La commission peut solliciter en plus l'avis d'une ou plusieurs personnes.

A l'issue des auditions, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement.

Détachement

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale sont détachés auprès d'elle. Ils sont classés dès leur nomination conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Déroulement de la période de détachement

Durée du détachement

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, le détachement est prononcé pour la durée de ce stage ou de cette formation.

Lorsque le statut particulier n'en prévoit pas, le détachement est prononcé pour une durée d'un an.

Pour les fonctionnaires à temps partiel, la durée du détachement est 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.

Formation initiale

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, les fonctionnaires doivent suivre cette formation initiale.

Elle peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap, dans les conditions fixées aux articles **L131-8 et L131-9 du Code Général de la Fonction Publique**.

Tout fonctionnaire bénéficiant de cette formation qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure de l'autorité territoriale, se soustrait à tout ou partie de sa formation, est réputé renoncer à son détachement. Dans ce cas, il y est mis fin d'office.

Rapport d'appréciation

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation, établi par le supérieur hiérarchique, faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre.

Le terme de la période de détachement

Appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement

A l'issue de la période de détachement, la commission intervenue lors de la procédure de sélection, procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

La commission auditionne le fonctionnaire au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique.

L'entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes maximum portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement. La commission apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut à nouveau être sollicité par la commission.

A l'issue de cet entretien, la commission peut :

- ↳ Déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois ;
- ↳ Proposer le renouvellement du détachement ;
- ↳ Proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Intégration

Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le cadre d'emplois de détachement, l'autorité territoriale procède à cette intégration.

Renouvellement du détachement

S'il est proposé un renouvellement du détachement, l'autorité territoriale de détachement peut consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial ou faire prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les mêmes conditions qu'au terme de la première période de détachement.

Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine

Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Il bénéficie d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine afin de procéder, en lien avec le référent handicap, à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine.

Expérimentation portant sur la titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage

L'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Le [décret n° 2020-530 du 5 mai 2020](#) fixe les modalités de cette expérimentation.

Bénéficiaires

Les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#), qui disposent d'un contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dont le terme intervient **entre le 1^{er} juin 2020 et le 6 août 2024**.

Détermination du cadre d'emplois

La détermination du cadre d'emplois d'accueil des personnes candidates à la titularisation s'effectue en tenant compte du diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage et du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie du concours externe.

Dépôt des candidatures

Information de l'apprenti

Lors de leur entrée en apprentissage, les personnes concernées (voir bénéficiaires) sont individuellement informées par l'autorité territoriale, par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'elles ont de demander à être titularisées à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Demande de l'apprenti

La personne candidate adresse sa demande à l'autorité territoriale au moins trois mois avant le terme de son contrat d'apprentissage.

Réponse de l'autorité territoriale

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale peut :

- ↳ Soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature ;
- ↳ Soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

Dossier de candidature

Le dossier de candidature comprend :

- ↳ Un curriculum vitae d'une page au plus faisant notamment état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises ;
- ↳ Une copie des titres et diplômes détenus ;
- ↳ Un document présentant, selon le modèle figurant en annexe du décret, la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat ;
- ↳ Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#) ;
- ↳ Le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

Procédure de sélection

L'autorité territoriale peut déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure sur le fondement de [l'article L452-39 du Code Général de la Fonction Publique](#).

Le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage, renseigné par le maître d'apprentissage selon le modèle fixé en annexe du décret, sont transmis par l'autorité territoriale à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat.

Composition de la commission

La commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale, est composée :

- ↳ De l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil ;
- ↳ D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ↳ D'une personne du service des ressources humaines.

L'autorité territoriale ou son représentant en assure la présidence.

Examen du dossier de candidature

La commission apprécie l'aptitude du candidat à être titularisé. Elle tient notamment compte des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder, de sa motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de son parcours professionnel ainsi que de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner.

Entretien

L'entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme du contrat d'apprentissage.

Il débute par une présentation par le candidat, pendant une durée de dix minutes au plus, de son parcours et de sa motivation à exercer l'emploi ou les emplois qui lui sont proposés ainsi que les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder.

Il se poursuit par un échange avec la commission qui s'appuie sur le dossier du candidat.

Au cours de cet entretien, le candidat peut également être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel.

La durée de l'entretien ne peut excéder quarante-cinq minutes.

La commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

Titularisation

Modalités de la titularisation

L'autorité territoriale peut procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé :

- ↳ Au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé ;
- ↳ A défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

La titularisation est prononcée sans tenir compte de la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier.

L'autorité territoriale procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

Classement

Le fonctionnaire est classé au 1^{er} échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil.

Les périodes de stage ou de formation effectuées en milieu professionnel pour la préparation du diplôme ne sont pas prises en compte pour le classement dans le cadre d'emplois.

Les personnes justifiant, avant la conclusion du contrat d'apprentissage, d'une activité professionnelle bénéficient des dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil permettant la prise en compte de ces services pour le classement consécutif à la titularisation.

Formations

Les agents ainsi titularisés bénéficient, lorsqu'elle est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, d'une formation d'intégration dans l'année suivant leur titularisation, ainsi que d'un accompagnement adapté à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap.

Elles sont soumises aux formations de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.