

Troyes, le 27 mars 2025

EMETTEUR	DESTINATAIRES
Direction des Ressources Humaines	Personnels bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Objet : note relative au recrutement par la voie contractuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au titre de la campagne emploi 2025

Cette note d'information a pour objectif de préciser les modalités de recrutement par la voie contractuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de la campagne emploi 2025.

Le décret n°95-979 du 25 août 1995 permet à l'administration de recruter en qualité d'agent contractuel une personne en situation de handicap et de la titulariser sous réserve qu'elle remplisse les conditions générales d'accès à la fonction publique, les conditions d'études et de diplômes des concours externes et qu'elle soit apte professionnellement à exercer les fonctions demandées. Les personnels déjà titulaires (fonctionnaires) ne sont pas concernés par cette procédure.

1. Les bénéficiaires :

Sont considérés comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi, les personnes suivantes :

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10%,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail,
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité,
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions,
- Les titulaires de la carte d'invalidité,
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée.

La qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi donne une priorité, sans engager l'établissement à recruter toute personne se prévalant de cette qualité.

En effet, comme tout recruteur, l'UTT s'assure qu'il existe bien un besoin de recrutement correspondant à la candidature et que la personne qui postule possède bien les compétences et le profil recherché pour exercer les fonctions attendues.

2. Les conditions de recrutement :

Les conditions à remplir pour faire acte de candidatures sont les suivantes :

- Appartenir à l'une des catégories de bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnées ci-dessus. La reconnaissance de cette qualité doit couvrir la durée totale du contrat et pas seulement à la date du recrutement éventuel,
- Remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique et satisfaire aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que les candidats inscrits aux concours externes,
- Être apte physiquement et avoir un handicap compatible avec les fonctions demandées.

3. La procédure :

Les candidats doivent candidater exclusivement via l'adresse mail : drh-recrutement@utt.fr

Les fiches de postes seront mises en ligne via le site institutionnel de l'UTT ainsi que sur les sites tel que France Travail et via le réseau des CAPEMPLOI.

4. Comment candidater :

Le dossier de candidature comportera l'intégralité des pièces suivantes :

- Un CV précisant le parcours et les expériences professionnelles du candidat,
- Une lettre de motivation expliquant les raisons de la candidature,
- Un rapport d'activité sur 2 pages maximum : ce document doit faire ressortir les éléments pertinents du parcours professionnel du candidat, les compétences acquises, le degré de technicité et/ou de qualification,
- La copie du diplôme le plus élevé,
- La copie de la carte nationale d'identité recto-verso,
- Un justificatif de la qualité de BOE : **ce document doit être en cours de validité et couvrir toute la période allant jusqu'au 31 aout 2026 minimum.**

Les candidatures qui auront été considérées recevables seront soumises à des experts métiers pour une première étude du dossier. Les candidats sélectionnés seront ensuite reçus en entretien par une commission de recrutement chargée d'apprécier, sous un angle professionnel, l'aptitude générale de la personne à occuper les fonctions.

5. Le calendrier :

- Du 22 avril au 21 mai 2025 : dépôt des candidatures
- A partir du 26 mai : instruction des dossiers (recevabilité et expertise) ;
- A partir du 2 juin : audition des candidats par la commission de recrutement
- Juin : rédaction et signature des contrats
- Le 1^{er} septembre : prise de poste

6. Le contrat :

Le contrat est établi pour une durée d'un an sans période d'essai et se déroule dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'année de stage des lauréats au concours externes des corps au sein desquels les agents recrutés ont vocation à être titularisés.

Le contrat pourra être prolongé dans les conditions précisées par l'article 7-1 et 7-2 du décret du 1995 (congés pour raison de santé ou temps partiel). La prolongation ne constitue pas un renouvellement du contrat.

7. La formation :

Lors de cette année de contractualisation, l'agent pourra bénéficier de formation au regard des besoins de qualification liés à l'exercice des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté.

Les demandes de formation pourront être émises par l'agent et/ou le chef de service en concertation avec la responsable formation de l'UTT.

8. La titularisation :

Au terme du contrat, une commission appréciera lors d'un entretien l'aptitude professionnelle de l'agent et formulera un avis sur la titularisation. Le renouvellement de son contrat pour la même durée que l'initiale pourra le cas échéant être décidé au vu de son dossier et de ses évaluations intermédiaires réalisées durant l'année de contrat.

Cette commission sera composée :

- D'un représentant de la Direction de l'établissement
- D'un représentant de la Direction des Ressources Humaines
- Du référent handicap du rectorat
- Du référent handicap de l'établissement

La commission se prononcera après avoir auditionné l'agent et examiné les documents suivants :

- Le rapport du supérieur hiérarchique
- Un état des formations suivies
- Le rapport d'évaluation intermédiaire

3 situations sont envisageables suite à cet entretien :

- **1^{er} cas** : la titularisation suite à l'avis favorable de la commission. L'agent recruté est titularisé sur son poste et bénéficie d'un reclassement indiciaire,
- **2^{ème} cas** : le renouvellement du contrat sur le poste occupé ou sur un nouveau poste d'une durée équivalente après avis de la CCPANT. Dans l'hypothèse où la CCPANT aurait lieu après la date de fin du contrat, l'agent est maintenu en activité par prolongation de son contrat,
- **3^{ème} cas** : suite à l'avis défavorable de la commission et après avis de la CCPANT, il est mis fin au contrat de l'agent. Dans l'hypothèse où la CCPANT aurait lieu après la date de fin du contrat, l'agent est maintenu en activité par prolongation de son contrat,

Eva ZANCZAK

Adjointe à la Direction des Ressources Humaines

