

**DIRECTION
DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE**

Paris, le 26 avril 2021

**SOUS-DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES ET
DES RELATIONS SOCIALES**

**BUREAU DU RECRUTEMENT ET DE LA
FORMATION DES PERSONNELS (RH1)**

Dossier suivi par : Nabila HAMMA
Téléphone : 01 70 22 83 05
concours.dap@justice.gouv.fr

La cheffe du bureau du recrutement et de la
formation des personnels de l'administration
pénitentiaire

à

Mesdames et messieurs les directeurs
interrégionaux des services pénitentiaires

Monsieur le directeur de l'École nationale
d'administration pénitentiaire

Objet : Ouverture du recrutement par voie contractuelle de 25 travailleurs en situation de handicap dans le corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation du ministère de la justice au titre de l'année 2021.

Pièces jointes (6) :

- Annexe 1 : un calendrier,
- Annexe 2 : avis de recrutement diffusé pour la session 2021
- Annexe 3 : un profil de poste,
- Annexe 4 : modèle de procès-verbal de sélection des dossiers,
- Annexe 5 : modèle de procès-verbal d'audition des candidats,
- Annexe 6 : une fiche de renseignements

Références :

- articles L5212-1 et suivants, L. 5424-1 et suivants du Code du travail ;
- article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- 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'Etat ;



J'ai l'honneur de vous faire savoir qu'en application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié visé en référence, le ministère de la justice met en place au titre de l'année 2021 un recrutement de 25 travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle dans le corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation au sein des services déconcentrés de la direction de l'administration pénitentiaire.

I - CALENDRIER DU RECRUTEMENT (annexe 1)

25 postes sont offerts au sein des services déconcentrés dans le cadre de ce recrutement (voir annexe 2). La date limite de dépôt des candidatures est fixée au vendredi 28 mai 2021, le cachet de la poste faisant foi.

Les agents contractuels recrutés sur cette base entreront en formation obligatoire à l'École nationale d'administration pénitentiaire le 30 août 2021 avec la promotion d'élèves conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation issus des concours organisés au titre de l'année 2021.

A l'issue de la durée de la formation, l'agent a vocation à être titularisé en 2023 dans le corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation dans le poste géographique qu'il a choisi à l'issue de son admission à la sélection.

Un avis de recrutement faisant état de la localisation précise des postes proposés est publié au Journal officiel de la République française. Il devra être diffusé par les voies habituelles et également par le biais d'organismes spécialisés tels que les Maisons départementales du Handicap ou le réseau Cap Emploi. Vous aurez soin dans ce cadre de prendre l'attache des structures compétentes.

Le recrutement est mené par la direction interrégionale des services pénitentiaires dans laquelle se situe le poste à pourvoir. Les candidats sont donc invités à postuler auprès des directions interrégionales des services pénitentiaires concernées.

II - CONDITIONS POUR FAIRE ACTE DE CANDIDATURE

Aucune personne ne peut prétendre à un emploi de travailleur handicapé dans la fonction publique si elle ne remplit pas, outre les conditions générales d'accès à la fonction publique (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique), les conditions suivantes :

- posséder la reconnaissance de travailleur handicapé en cours de validité (y compris pendant la durée de la période contractuelle), précisant la durée de reconnaissance du handicap ou tout autre justificatif administratif de reconnaissance d'un handicap ;
- posséder un certificat établi par un médecin agréé, seul habilité à établir l'attestation de la compatibilité du handicap avec un emploi.

Il vous appartiendra de sensibiliser les praticiens de votre ressort géographique à la responsabilité qui leur incombe. A cet effet, vous veillerez à ce que le profil de poste joint en annexe 3 fasse l'objet d'une diffusion systématique auprès des médecins agréés.

Enfin, je vous rappelle qu'aucune limite d'âge ne peut être opposée aux personnes handicapées pour l'accès à la fonction publique.

III - CONSTITUTION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Les candidats doivent impérativement déposer leur candidature pour un poste géographique déterminé, au plus tard le vendredi 28 mai 2021, le cachet de la poste faisant foi, auprès de la direction interrégionale des services pénitentiaires concernée.

Le dossier de candidature comprend :

- 1) un curriculum vitae précisant l'état civil, le parcours d'études et le parcours professionnel détaillé du candidat (avec l'indication des employeurs, des fonctions assurées et des dates d'exercice),
- 2) une lettre de motivation précisant le lieu d'affectation et le poste recherché,
- 3) un certificat établi par un médecin agréé, seul habilité à établir l'attestation de la compatibilité du handicap avec la fonction envisagée. Pour ce faire, le candidat est invité à contacter la direction interrégionale des services pénitentiaires dont il dépend géographiquement. Ce certificat devra définir le taux d'Incapacité Physique Permanente (IPP) et se prononcer sur l'aptitude physique du candidat à exercer les fonctions postulées. Une demande d'examen par un spécialiste est également envisageable, ce qui peut retarder l'obtention du certificat médical.
- 4) une photocopie d'une pièce d'identité en cours de validité,
- 5) une photocopie de l'attestation de la carte vitale,
- 6) un état signalétique des services militaires ou une pièce constatant la situation au regard du code du service national,
- 7) la photocopie du (des) diplôme(s) ou de toute pièce attestant du niveau d'études requis (certificat d'aptitude professionnelle, brevet d'enseignement professionnel ou titre équivalent),
- 8) la photocopie des attestations de travail, le cas échéant,



9) une attestation sur l'honneur certifiant que le candidat n'appartient pas à un corps ou un cadre d'emploi de l'une des trois Fonctions publiques,

10) la notification délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) reconnaissant la qualité de travailleur handicapé, ou tout autre document administratif de reconnaissance d'un handicap.

IV - SELECTION

La sélection des candidats s'effectue en deux étapes :

1 - Présélection des candidats

Une première sélection est effectuée par les services gestionnaires de la direction interrégionale des services pénitentiaires concernée, à partir des dossiers de candidature réceptionnés. Elle permettra de ne retenir, pour l'entretien de recrutement, que les candidats dont le profil correspond le mieux au poste à pourvoir.

Les critères pris en compte sont :

- les conditions à remplir, en matière de compétence professionnelle;
- la faculté de mobilité sur le territoire si le poste nécessite des déplacements.

Le curriculum vitae doit faire l'objet d'une attention particulière, notamment en ce qui concerne les compétences que le candidat pourra valoriser dans l'exercice de ses fonctions.

Il est rappelé que seules les conséquences du handicap, en termes de restriction ou limitation du champ professionnel, et non la nature médicale du handicap, peuvent être connues.

Les dossiers des candidats ainsi sélectionnés sont présentés aux chefs de services et aux gestionnaires de ressources humaines de la direction concernée.

2 - Sélection des candidats

Les candidats retenus sont invités à se présenter devant une commission de sélection pluridisciplinaire pour un entretien préalable. La commission, qui ne dispose pas du dossier du candidat pendant l'entretien, est composée ainsi qu'il suit :

- le responsable du département des ressources humaines de la direction interrégionale des services pénitentiaires ou son représentant, président ;
- le chef du service sur lequel un poste est à pourvoir ;
- un fonctionnaire de catégorie égale ou supérieure représentant la filière administrative ;
- un correspondant handicap de la DISP où se situe le poste à pourvoir.

L'entretien de sélection (durée : 20 minutes) :

Etant donné que tout ce qui concerne le seul handicap du candidat ne pourra être évoqué, au titre du secret médical, l'entretien portera sur :

- l'aptitude générale de la personne à exercer les fonctions correspondant au poste à pourvoir,
- la motivation du candidat et sa capacité d'adaptation à un nouvel emploi, en tenant compte, le cas échéant, de sa formation, de son expérience professionnelle, des activités diverses auxquelles il participe, de sa relation au handicap, de sa faculté à travailler au sein d'une équipe,
- les questions relatives au lieu d'affectation, aux nécessités de service et aux conditions de travail,
- les aménagements susceptibles d'être nécessaires en conséquence du handicap.

La commission prend la décision de recruter ou non les candidats. Dans certains cas, la commission sursoit à statuer, dans l'attente de l'avis du comité médical, qui peut être saisi pour confirmer l'aptitude du candidat.

V – VISITE DE LA PERSONNE RETENUE DEVANT LE MEDECIN DE PREVENTION

Suite à la décision de recrutement, la DISP informe le médecin de prévention du service d'affectation qui reçoit alors l'agent.

Le médecin de prévention doit rédiger un rapport qui donne son avis sur l'aptitude du candidat à exercer le métier et sur l'adaptation du poste. Il précisera ses recommandations éventuelles quant aux besoins d'aménagement.

Par ailleurs, il appartiendra à la DISP de prendre contact avec le chef du pôle ergonomie du bureau EX1 de la DAP, Monsieur Pierre Pavageau, afin de répondre aux préoccupations concernant notamment l'aménagement matériel du ou des postes de travail que le travailleur handicapé sera susceptible d'occuper.

VI – DOSSIERS DES CANDIDATS APRES SELECTION

A l'issue des auditions, la commission de sélection remet à l'unité recrutement de la direction interrégionale des services pénitentiaires les dossiers des candidats qu'elle propose ainsi que ceux qu'elle n'a pas retenus, le tout accompagné des procès-verbaux (annexes 4 et 5).

L'unité recrutement de la direction interrégionale devra renvoyer par courrier électronique (en envoyant les originaux impérativement par Géodis) les dossiers des candidats retenus à la section du recrutement du bureau du recrutement et de la formation des personnels (RH1) pour le vendredi 9 juillet 2021, délai de rigueur.

Le bureau du recrutement et de la formation des personnels (RH1) informe par lettre le candidat retenu. La direction interrégionale informe les candidats non retenus et rédige le contrat du candidat retenu. Une copie des courriers et des contrats devra obligatoirement être adressée au bureau RH1, ainsi que la fiche de renseignements remplie par l'agent lors de son entrée en formation (voir modèle en annexe 6).

VII - TYPE DE RECRUTEMENT APRES SELECTION

Le recrutement se fait sur la base de contrats de droit public, établis par le bureau de la gestion des personnels et de l'encadrement :

- un premier contrat d'une durée de 12 mois durant lesquels le contractuel s'engage à exercer la fonction d'élève conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation,
- suivi, le cas échéant, d'un deuxième contrat d'une durée de 12 mois durant lesquels le contractuel s'engage à exercer la fonction de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation stagiaire.

Pendant toute la durée du contrat, les agents perçoivent la même rémunération que les fonctionnaires élèves puis stagiaires issus du concours externe. Cette rémunération peut évoluer dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires élèves ou stagiaires.

Ils suivront la même formation que les agents nommés conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation à l'issue du concours et seront évalués de la même manière.

VIII - SUIVI DE L'AGENT

Le contrat doit être remis à l'intéressé par le responsable des ressources humaines ou le chef de service, au cours d'un entretien individuel lui apportant toutes les précisions sur le déroulement du contrat, notamment en terme de suivi et de formation.

Par ailleurs, il convient de rappeler à l'agent l'importance des résultats attendus, au regard de l'évaluation qui en sera faite au vu de sa titularisation.

IX - LA FIN DU CONTRAT

En cas de démission, l'agent devra informer l'administration de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve de respecter un préavis de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Si l'appréciation de l'aptitude l'agent ne permet pas d'envisager qu'il/elle puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné. L'agent peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

Il peut par ailleurs être mis fin au contrat avant la fin de la période de stage en cas de faute grave ou en cas de fait grave pendant la durée du contrat incompatible avec le statut général de la Fonction publique entraînant un licenciement. En cas de licenciement pour motif disciplinaire, aucun préavis ni indemnité de licenciement ne sont dus.

A l'issue du contrat, l'autorité disposant du pouvoir de nomination doit apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent handicapé en vue de décider, ou non, de sa titularisation.

X - LE PASSAGE EN CAP

Si le rapport de l'autorité hiérarchique conclut que le contrat ne peut être renouvelé ou que la titularisation n'est pas envisageable, le dossier de l'intéressé fera l'objet d'une attention particulière de la commission d'évaluation, dont la composition est élargie à un représentant syndical du corps d'accueil.

Le dossier examiné par la commission est composé du dossier de candidature, des rapports d'étape et du rapport d'évaluation. Les conclusions de la commission transmises par vos soins au bureau de la gestion des personnels et de l'encadrement seront présentées à la CAP compétente, avant décision définitive.

Si l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat, arrivé à son terme, n'est pas renouvelé et ce, après avis de la CAP du corps concerné.

L'intéressé peut bénéficier des allocations chômage en application de l'article L.5424-1 du code de travail.



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
de l'administration pénitentiaire**

Je vous remercie de bien vouloir m'accuser réception de la présente note et de m'informer des difficultés auxquelles vos services pourraient être confrontés dans l'application de ces dispositions.

La cheffe du bureau du recrutement et
de la formation des personnels de
l'administration pénitentiaire

Mélanie MARQUER