



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'administration pénitentiaire**

Paris, le 01 juillet 2021

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

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

Dossier suivi par :

G. DIAS DA SILVEIRA-GIRARD et A. DIALLO

Téléphone : 01 70 22 20 69 / 83 74

Concours-svt.dap@justice.gouv.fr

Le garde des sceaux, ministre de la  
justice

à

Mesdames et Messieurs les directeurs  
interrégionaux des services  
pénitentiaires

**Objet** : ouverture du recrutement par la voie contractuelle de 62 travailleurs en situation de handicap dans le corps des surveillants de l'administration pénitentiaire

**Pièces jointes (7) :**

- Annexe 1 : calendrier
- Annexe 2 : avis de recrutement diffusé pour la 2<sup>ème</sup> session 2021 – recrutement national
- Annexe 3 : avis de recrutement diffusé pour la 2<sup>ème</sup> session 2021 – recrutement local « Ile-de-France »
- Annexe 4 : profil de poste
- Annexe 5 : modèle de procès-verbal de pré-sélection des dossiers
- Annexe 6 : modèle de procès-verbal de sélection des dossiers
- Annexe 7 : fiche de renseignements

**Références :**

- Code du travail, articles L. 5212-1 et suivants, L. 5424-1 et suivants ;
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 27 ;
- 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 ;

DAP

Adresse postale : 13, place Vendôme – 75042 PARIS Cedex 01

Tél. : 01 44 77 00 00

- Arrêté du 22 juin 2021 fixant le nombre de postes offerts au concours national à affectation nationale organisé au titre de la deuxième session 2021 pour le recrutement de surveillantes et de surveillants de l'administration pénitentiaire
- Arrêté du 22 juin 2021 fixant le nombre de postes offerts au concours national à affectation locale organisé au titre de la deuxième session 2021 pour le recrutement de surveillantes et de surveillants de l'administration pénitentiaire

J'ai l'honneur de vous faire savoir qu'en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée visée en référence, l'administration pénitentiaire met en place au titre de l'année 2021 un recrutement par la voie contractuelle de 62 surveillants de l'administration pénitentiaire : 41 postes dans le cadre du concours national à affectation nationale, et 21 postes dans le cadre du concours national à affectation locale « Ile-de-France ».

## **I - CALENDRIER DU RECRUTEMENT**

Vous trouverez en annexe 1 le calendrier de recrutement.

62 postes sont offerts dans le cadre de ce recrutement. La date limite de dépôt des candidatures est fixée au 18 août 2021, le cachet de la poste faisant foi.

Les agents contractuels recrutés dans ce cadre entreront en formation obligatoire à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire avec la 211<sup>ème</sup> promotion d'élèves surveillants issus du concours organisé au titre de la 2<sup>ème</sup> session de l'année 2021.

A l'issue de la durée de la formation, les agents auront vocation à être titularisés 20 mois après leur entrée en fonction sur le poste pour lequel ils auront postulé lors de leurs inscriptions.

Deux avis de recrutement (annexes 2 et 3) faisant état de la localisation des postes proposés sont publiés au Journal officiel de la République française. Il devra être diffusé par les voies habituelles et par le biais d'organismes spécialisés tels que les Maisons départementales du Handicap ou le réseau Cap Emploi. A ce titre, vous aurez soin 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 ;
- justifier des diplômes ou niveaux d'études exigés par le statut du corps auquel les candidats sont susceptibles d'accéder (à l'exception des personnes élevant ou ayant élevé trois enfants ou plus) ;
- 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 4 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 mercredi 18 août 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 des attestations de travail, le cas échéant,
- 8) 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,
- 9) 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,
- 10) la photocopie du (des) diplôme(s) ou de toute pièce attestant du niveau d'études requis (brevet des collèges ou diplôme ou titre enregistré et classé au moins au niveau 3 dans le répertoire national des certifications professionnelles).

## IV – SÉLECTION

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

Dans un premier temps, les candidats retenus sont invités à passer des tests psychotechniques, identiques à ceux pratiqués pour les concours de surveillants pénitentiaires.

Dans un deuxième temps, les candidats devront 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 du personnel de surveillance ;
- 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.

Dans un troisième temps, le candidat devra passer un entretien avec le ou la psychologue ayant précédemment analysé les tests que le candidat a effectués au début de la sélection.

La commission, à laquelle se joint le psychologue, 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, lequel peut être saisi pour confirmer l'aptitude du candidat.

Dans un quatrième temps, le candidat retenu par la sélection devra passer un test de dépistage, à l'identique de celui pratiqué lors du concours de surveillants pénitentiaires.

## **V – VISITE DE LA PERSONNE RETENUE DEVANT LE MÉDECIN DE PRÉVENTION**

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 APRÈS SÉLECTION**

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 d'un procès-verbal (annexes 5 et 6).

**L'unité recrutement de chaque 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 08 octobre 2021, délai de rigueur, à l'adresse [concours-svt.dap@justice.gouv.fr](mailto:concours-svt.dap@justice.gouv.fr).**

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 (voir modèle en annexe 7).

## **VII - TYPE DE RECRUTEMENT APRÈS SÉLECTION**

Le recrutement se fait sur la base de deux contrats de droit public :

- un premier contrat par lequel le contractuel s'engage à exercer en qualité d'élève surveillant,
- suivi, le cas échéant, d'un deuxième contrat par lequel le contractuel s'engage à exercer en qualité de surveillant stagiaire.

Pendant toute la durée du contrat, les agents perçoivent une rémunération d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires élèves et stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération peut évoluer dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires élèves ou stagiaires.

**Ils suivront la même formation que les agents nommés élèves surveillants pénitentiaires 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 termes de suivi et de formation.

L'agent contractuel n'est pas noté et ne peut solliciter de mutation tant que sa titularisation n'est pas effective.

## **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 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 du corps concerné. L'agent peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 5424-1 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 incompatible avec le statut général de la Fonction publique commis pendant la durée du contrat. 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.

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

Par délégation,

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

  
Mélanie MARQUER