

## Procédure dérogatoire pour le recrutement de personnes en situation de handicap selon l'article 38

Si la voie habituelle de recrutement dans la fonction publique territoriale est le concours, un **recrutement dérogatoire** est prévu par *l'article 38 alinéa 7 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*, dans les conditions du *décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996*. Ainsi, une personne reconnue travailleur handicapé, à la condition qu'elle dispose du niveau de diplôme exigé dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois des candidats au concours externe ou d'une équivalence de diplôme du fait de sa formation continue ou de son expérience professionnelle (cf- [fiche CNFPT intégrer la FPT](#)), sera recrutée sans concours, sur contrat, en vue d'une titularisation, dans un emploi qui peut être de catégorie C, B ou A. Cette procédure dérogatoire n'est pas ouverte aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire. Le recrutement dérogatoire est réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (BOE).

### **1. Déroulement du contrat**

Si l'agent remplit toutes les conditions, il est recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public. Le contrat est conclu pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, la plupart du temps pour un an.

La durée du contrat peut être prolongée :

- Lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel, le contrat est prolongé proportionnellement.
- Si 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 par la collectivité, à l'issue de son dernier congé, à accomplir de nouveau l'intégralité du contrat. En cas de congé maternité, de paternité ou d'adoption, la date de l'arrêté de titularisation sera retardée mais avec effet à la date initialement prévue de titularisation.

### **2. Les conditions générales du contrat**

Le contrat ne peut prévoir de période d'essai. Il est considéré comme une période probatoire.

La formation d'intégration est obligatoire, sous réserve des aménagements nécessaires par le CNFPT.

L'agent doit bénéficier d'un suivi médical et professionnel personnalisé, avec rédaction, par l'autorité territoriale, d'un rapport qui sera versé au dossier individuel de l'agent, avant titularisation.

La rémunération du contractuel est identique à celle des stagiaires (traitement de base + indemnité de résidence + SFT éventuel). L'agent peut également bénéficier de la NBI.

Sa rémunération est déterminée par la reprise des services antérieurs mais le classement n'est effectué qu'au moment de la titularisation. Pour les congés rémunérés et le régime disciplinaire, ce sont les conditions des titulaires qui s'appliquent.

Sur le contrat, par contre, on fait toujours référence au premier échelon du grade.

### 3. A l'issue du contrat

A l'issue du contrat, plusieurs situations peuvent se présenter :

- La titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale, sans consultation de la CAP.

- La non-titularisation

Si l'agent ne peut pas faire preuve des capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

- La non-titularisation avec 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 renouvelle le contrat pour la même durée que le contrat initial, soit dans le même cadre d'emploi, soit dans un cadre d'emploi inférieur.

Un nouveau rapport devra être rempli tout au long de la période de prolongation du contrat.

- Licenciement

Le licenciement ne peut intervenir que pour des motifs disciplinaires, éventuellement en cours de contrat.

Si, après épuisement des congés rémunérés, l'agent est déclaré inapte temporaire physiquement, il sera placé en congés sans soldes.

- Démission

Le contractuel peut démissionner, dans les conditions prévues par le décret 88-145 relatif aux non titulaires. Il devra informer la collectivité de sa décision par une lettre recommandée avec accusé de réception. La durée du préavis varie de 8 jours à 2 mois selon l'ancienneté de l'agent contractuel.

### 4. Les spécificités du contrat

Affiliation : Pour la durée de son contrat, l'agent recruté sera affilié au régime général de la sécurité sociale et auprès de l'Ircantec. Lors de la titularisation, il passera au régime spécial de la sécurité sociale et à la CNRACL, si son temps de travail égale au moins 28 heures hebdomadaires.

Conditions générales : L'aménagement éventuel du poste peut intervenir dès la signature du contrat. De nombreuses aides peuvent être sollicitées auprès du FIPHFP.