

Recrutement d'un travailleur handicapé au titre de l'article dérogatoire 38

Pour rappel, tout employeur public employant au moins 20 agents équivalents temps plein est tenu de compter parmi ses effectifs 6% d'agents en situation de handicap à temps plein ou à temps partiel (article L. 323-2 du code du travail). Chaque année, ces employeurs sont invités à effectuer leur déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).



Au-delà de cette obligation réglementaire, les contrats spécifiques liés à l'embauche de travailleur en situation de handicap permettent à votre collectivité de maintenir la qualité de son service public, de sécuriser votre recrutement en formant puis en pérennisant votre collaborateur de demain.

Cet article a pour objectif de vous faire connaître et de mettre à votre disposition les outils permettant de procéder au recrutement d'un agent en situation de handicap au titre de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Les personnes atteintes d'un handicap disposent de **deux voies d'accès à la FTP** : le recrutement par **concours** qui est le mode d'accès de droit commun aux cadres d'emplois territoriaux et le **recrutement direct**.



1. LE CONTRAT ET SA MISE EN ŒUVRE

Le **principe d'égalité** entre les fonctionnaires exige qu'aucun candidat, reconnu apte à travailler en milieu ordinaire ne soit empêché, en raison de son handicap, de postuler à un concours ou 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.

Tout agent disposant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est en mesure de prétendre au recrutement par l'article dérogatoire 38 (art. 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Par dérogation au principe du recrutement par concours, l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la possibilité pour les personnes handicapées d'**acquérir la qualité de fonctionnaire, après un recrutement direct en qualité d'agent non titulaire**. Le recrutement s'effectue par un **contrat au terme duquel l'agent a vocation à être titularisé** dans un emploi de catégorie A, B, C, dans les conditions prévues par le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996.

UNE PÉRIODE D'EMPLOI CONTRACTUEL



Ce recrutement s'effectue sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet, par **contrat à durée déterminée** pour une période correspondante à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois d'accès.

Les intéressés doivent justifier des titres, des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes.



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 les agents ont vocation à être titularisés.



Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires. Au cours de ce contrat, l'agent devra suivre une formation d'intégration au même titre que les stagiaires. Il suffit d'en faire la demande auprès du CNFPT.

Pour aller plus loin

[Article 38 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)

[Modèle d'acte : Contrat à Durée Déterminée](#)

LA TITULARISATION OU LE PROLONGEMENT

A l'issue du Contrat à Durée Déterminée, **l'autorité territoriale apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent** au vu de son dossier et après un entretien avec celui-ci. L'autorité territoriale peut opter, en fonction des capacités de l'agent, pour une titularisation.

- **Si la période est probante** aux regard des compétences attendues, il est titularisé et affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent contractuel et bénéficie de la reprise d'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. La période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte pour le classement de l'agent.



- **En cas d'insuffisance professionnelle**, il est possible de prolonger ce statut contractuel afin de parfaire l'adaptation et l'apprentissage; il est également possible de ne pas renouveler le contrat.



L'agent ne dispose pas des 6 ans d'ancienneté nécessaires à la mise en œuvre d'un CDI au sein de la FPT. Donc à l'issue de l'année de contractualisation votre collectivité ne peut recruter durablement l'agent que par la voie de la titularisation.

Pour aller plus loin

[Modèle d'acte : l'arrêté de titularisation](#)

[Modèle d'acte : le prolongement](#)

[Modèle d'acte : le refus de titularisation](#)

2. LES AIDES DU FIPHFP

Si vous mettez en œuvre ce type de recrutement et que l'agent a **précédemment bénéficié de la mise en œuvre d'un contrat aidé** (Parcours Emploi Compétences - PEC) vous pouvez prétendre à la prime d'insertion durable versée par le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 6 000 € versée en deux fois par le FIPHFP :

- 2 000 € à la signature du contrat d'une durée déterminée (minimum un an) prévu par le décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, d'une durée hebdomadaire au moins égale à celle du CUI - CAEPEC - emploi d'avenir qui précède ledit contrat,
- 4 000 € lorsque la titularisation de la personne est prononcée à l'issue de son contrat ou qu'il signe un CDI d'une durée hebdomadaire au moins égale à celle du CDD

Pour aller plus loin

[Actu santé prev : Les contrats spécifiques aux travailleurs handicapés](#)

[Le catalogue du FIPHFP](#)



3. DÈS LE RECRUTEMENT D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP

- Faire une demande de visite auprès du **médecin de prévention**
- Contacter l'**ergonome** du CDG51 afin de mieux appréhender l'impact du handicap sur la situation de travail et faciliter le maintien en emploi de l'agent
- Fournir à l'agent les coordonnées du **référé handicap** du CDG51 afin qu'il puisse être accompagné dans le renouvellement de sa demande de RQTH.



Camille DEMARET
Référé handicap
03 26 69 99 18
psychologue@cdg51.fr
<https://51.cdgplus.fr>