

FIPHFP : recruter durablement un travailleur handicapé

(Article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

85 Bd de la République 17076 La Rochelle cedex 9 – Tel. 05.46.27.47.00 – Fax. 05.46.27.47.08 – Courriel. cdg17@cdg17.fr

Note d'information du 3 novembre 2016

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, un dispositif particulier de recrutement permet l'accès direct au statut d'agent titulaire sans l'obtention d'un concours. En effet, l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit, pour toute personne ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), la possibilité d'intégrer la fonction publique territoriale au terme d'un recrutement en qualité d'agent non titulaire.

I. Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce dispositif les personnes handicapées mentionnées au 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L 5212-13 du code du travail. Selon cet article, sont ainsi concernés :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ancienne COTOREP), siégeant à la MDPH,
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente,
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire,
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité attribuée aux personnes dont l'invalidité permanente est d'au moins 80% ou classée en 3ème catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale,
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

II. Les Conditions générales de recrutement

Les candidats doivent remplir les conditions générales de recrutement des agents publics (casier judiciaire, nationalité, ...) ; des spécificités sont prévues en ce qui concerne les conditions liées à l'aptitude physique et aux diplômes ou niveau d'études.

1) Les conditions liées à l'aptitude physique

Le recrutement des personnes handicapées n'est possible que si leur handicap est compatible avec l'emploi postulé : l'aptitude physique est appréciée **en tenant compte des possibilités de compensation du handicap**.

Le certificat d'aptitude doit être délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap, inscrit sur la liste établie par le préfet.

2) Les conditions liées aux diplômes

Dans le cadre du recrutement, les candidats doivent remplir les mêmes conditions de qualification que celles exigées des candidats aux concours externes : ils doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés par le statut particulier du cadre d'emplois concerné.

A défaut des diplômes requis, les candidats peuvent bénéficier d'une équivalence de diplôme dans les conditions suivantes :

- Pour les emplois de catégorie A et B : les candidats peuvent saisir l'une des commissions visées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007¹, qui vérifient qu'ils possèdent le niveau requis soit, du fait d'un autre diplôme de niveau équivalent que celui exigé par les statuts particuliers, soit, du fait de leur formation ou de leur expérience professionnelle ; pour les emplois de catégorie A et B, l'appréciation du niveau requis est de la seule compétence de ces commissions.
- Pour les emplois de catégorie C : L'appréciation du niveau de connaissance et de compétence du candidat relève de l'autorité territoriale au moment du recrutement, après avis de l'une des commissions ci-dessus.

L'appréciation des candidatures est réalisée sur dossier et peut également s'accompagner d'entretiens.

III. Un Contrat de Travail Spécifique

Les candidats remplissant les conditions de recrutement, sont d'abord recrutés par contrat de travail à durée déterminée avant d'être, le cas échéant, titularisés.

Ce contrat de travail, établi en application du 7^{ème} alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, citée en référence, présente des spécificités particulières aux travailleurs handicapés.

Dans le cadre de ce contrat, les agents sont soumis aux dispositions du statut des agents non titulaires de droit public, à l'exception de certaines dispositions qui assimilent plutôt ce contrat à une période de stage préalable à la titularisation (durée, rémunération...)

[Modèle de contrat à durée déterminée établi en application des dispositions de l'article 38.](#)

¹ Il s'agit des commissions mises en place en application du décret n° 2007-196 du 13 février 2007, dont l'une² apprécie l'équivalence des diplômes et l'autre, placée auprès du CNFPT, apprécie le niveau des candidats en fonction de leur formation ou de leur expérience professionnelle. Pour le recrutement de travailleurs handicapés, un représentant d'une association de personnes handicapées siège dans les commissions.

1) La durée du contrat :

Elle correspond à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois auquel le travailleur handicapé accède. Le contrat ne peut pas comporter de période d'essai. Comme pour les fonctionnaires stagiaires, la durée du contrat est prolongée en cas de travail à temps partiel ou du fait de certains congés.

2) La rémunération :

Selon le décret précité du 10 décembre 1996, la personne handicapée bénéficie de la même rémunération que l'agent stagiaire issu du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé. Sa rémunération est établie sur la base d'un indice majoré et évolue dans les mêmes conditions.

Il en découle que les règles concernant la prise en compte des services antérieurs dès la nomination des stagiaires doivent également être appliquées aux travailleurs handicapés recrutés selon ce dispositif spécifique.

Du fait de l'assimilation de cette période à un stage et de la rémunération qui s'y rattache, la jurisprudence reconnaît la possibilité pour les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de ce contrat de percevoir la NBI (nouvelle bonification indiciaire) lorsque les conditions sont remplies.

3) La durée du travail :

Les personnes ainsi recrutées peuvent exercer leurs fonctions à temps complet ou non complet.

Elles peuvent en outre bénéficier de l'application du temps partiel de droit après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. Ils peuvent ainsi choisir, en fonction de leur handicap, de travailler à 50, 60, 70 ou 80%.

Les modalités du travail à temps partiel leur sont appliquées dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires stagiaires.

4) Les congés :

Pendant la durée du contrat, les agents ont droit aux congés suivants dans les mêmes conditions que les agents non titulaires : congés annuels, maladie ordinaire, grave maladie, maternité ou adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, instruction militaire, mandat électif.

IV. LES AIDES FINANCIERES DU FIPHFP

La pérennisation d'un emploi, dans les suites d'un CUI-CAE ou d'un Emploi d'Avenir, via le recrutement par l'article 38 d'un agent bénéficiant de la RQTH, permet d'obtenir des aides financières auprès du FIPHFP, à savoir :

- 2000 € au moment du recrutement (équivalant à une nomination stagiaire)
- 4000 € au moment de la titularisation

Cette aide financière est subordonnée à la condition que le temps de travail soit au moins égal à celui effectué durant le CUI-CAE ou l'Emploi d'Avenir

Pour toute demande relative au recrutement, contacter Monsieur Emmanuel NICOLAS, responsable du service Emploi du Centre de Gestion emmanuel.nicolas@cdg17.fr

Pour toute demande relative aux aides financières du FIPHFP, contacter la Cellule « Handicap » du Centre de Gestion karine.gautronneau@cdg17.fr ou gwenaelle.wallaert@cdg17.fr