

LE STAGE

ou

LE CONTRAT (Article 38)

et

LA TITULARISATION

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Décret 92-1194 du 4 novembre 1992 (stagiaire).
- Décret 91-298 du 20 mars 1991 (TNC).
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

RECRUTEMENT D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Généralités

- La loi de février 2005 réaffirme le principe de l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, et institue des dérogations et aménagements afin de faciliter leur insertion professionnelle.
- En annexe, la liste détaillée des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) qui entrent dans le calcul des 6 %.
- L'article L 5213-1 du code du travail définit par **travailleur handicapé** «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

RECRUTEMENT

sur la base de l'article 38

- Il n'y a pas d'obligation pour un candidat de faire connaître son handicap. Néanmoins, c'est un préalable nécessaire pour bénéficier des modalités de l'article 38.
- C'est une dérogation au principe de droit commun du recrutement sur concours (avec aménagements possibles des épreuves).
- L'accès direct sur certains grades de catégorie C est également possible.
- Ce recrutement «article 38» n'est pas applicable au fonctionnaire.

LE CONTRAT

article 38

- C'est un contrat en qualité d'agent non titulaire de droit public.
- La titularisation étant le but poursuivi, il doit être fait référence expressément à l'article 38 alinéa 7 dans le contrat.
- Les conditions générales d'accès à la fonction publique s'appliquent (avec certaines spécificités).
- C'est un statut hybride (stagiaire/non titulaire), avec quelques dérogations.

APTITUDE PHYSIQUE

recrutement article 38

- L'aptitude physique est appréciée compte tenu des compensations possibles du handicap.
- Elle est évaluée par un médecin généraliste agréé pour sa connaissance du handicap.
- La/les maladie(s) ou infirmité(s), qui doivent être énumérées sur le certificat médical, ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions visées.

CONDITIONS PARTICULIÈRES

recrutement article 38

- La limite d'âge supérieure pour accès aux emplois de la fonction publique n'est pas opposable aux BOETH.
- A défaut de concours, le candidat doit justifier du diplôme ou niveau d'études exigé au concours externe pour chaque statut.
- Pour les équivalences :
 - Commission du CNFPT pour A et B (décision)
 - Collectivité pour l'accès en C (avis de la commission)

LE STAGE

- Le stage est une période probatoire avant une éventuelle titularisation
- Le stagiaire n'a aucun droit à être titularisé, mais seulement vocation à être titularisé

LA PÉRIODE DU STAGE

- La durée normale
- La prolongation
 - En cas de temps partiel
 - En cas congé non rémunéré
 - En cas de maladie et congé maternité
- Le renouvellement du stage
- Les conséquences liées au stage

LA DUREE NORMALE DU STAGE

- La durée normale est fixée à **une année** pour les stagiaires nommés après concours (à temps complet ou à temps non complet)
- La durée du stage est réduite généralement de moitié, soit **6 mois** pour les stagiaires nommés au titre de la promotion interne
- La durée normale de stage ne peut en aucun cas être réduite

Le contrat « article 38 » est d'une durée d'un an mais sera prolongé de la durée éventuelle d'une scolarité obligatoire (ex : administrateur).

LE DÉROULEMENT DU CONTRAT (art. 38)

- La formation d'intégration est obligatoire, sous réserve des aménagements nécessaires.
- L'agent doit bénéficier d'un suivi médical et professionnel personnalisé, avec rédaction, par l'autorité territoriale, d'un **rapport** versé au dossier individuel de l'agent.
- La rémunération est identique à celle des stagiaires (TB+IR+SFT). L'agent peut bénéficier de la NBI.
- La rémunération est déterminée par la reprise des services antérieurs mais **la personne n'est pas classée lors du recrutement.**
- Pour les congés rémunérés et le régime disciplinaire, ce sont les conditions des non titulaires qui s'appliquent.

PROLONGATION DU STAGE

en cas de travail à temps partiel

Pour les stagiaires exerçant leurs fonctions à temps partiel, la durée du stage doit être augmentée proportionnellement de façon à ce que la durée corresponde à la durée effectuée par les stagiaires à temps plein.

- Temps partiel de **90 %** pendant 1 an : la durée du stage est de 1 an 1 mois et 10 jours
(12 mois x 100 divisé par 90) = **13 mois et 10 jours**
- Temps partiel de **80 %** pendant 1 an : la durée du stage est de 1 an et 3 mois
(12 mois x 100 divisé par 80) = **15 mois**
- Temps partiel de **70 %** pendant 1 an : la durée du stage est de 1 an 5 mois 4 jours
(12 mois x 100 divisé par 70) = **17 mois 4 jours**
- Temps partiel de **60 %** pendant 1 an : la durée du stage est de 1 an 8 mois
(12 mois x 100 divisé par 60) = **20 mois**
- Temps partiel de **50 %** pendant 1 an : la durée du stage est de 2 ans
(12 mois x 100 divisé par 50) = **24 mois**

Le temps partiel est de droit, après avis du médecin de prévention.

PROLONGATION DU STAGE

En cas de congés non rémunérés

Les congés non rémunérés (congé parental, congé sans traitement pour convenances personnelles, congé de présence parentale...) ne sont pas comptabilisés comme temps de stage.

⇒ donc la date de titularisation est reportée d'autant.

Attention, le congé parental et de présence parentale compte pour tout ou partie dans l'ancienneté.

La personne sous contrat « article 38 » ne peut pas bénéficier des congés non rémunérés.

PROLONGATION DU STAGE en cas de maladie et de maternité

Le stage doit être prolongé en raison des absences maladie du stagiaire.

Cependant, en cas de congés rémunérés, 1/10^{ème} de la durée globale du stage (soit la franchise) sera validé comme période normale

- Pour un **stage d'1 an**, la franchise est de **36 jours**
- Pour un **stage de 6 mois**, la franchise est de **18 jours**

EXEMPLE :

- Nomination stagiaire le 1^{er} juillet 2014 pour 6 mois dans cadre promotion interne
- 32 jours de congés de maladie ordinaire pendant le stage
- Franchise 1/10^{ème} de la durée normale du stage soit 18 jours
- 32 jours maladie – franchise de 18 jours = 14 jours
- Prolongation du stage de 14 jours
- Titularisation le 15 janvier 2015 avec 6 mois et 14 jours d'ancienneté (on tient compte des jours de prolongation dus à la maladie)

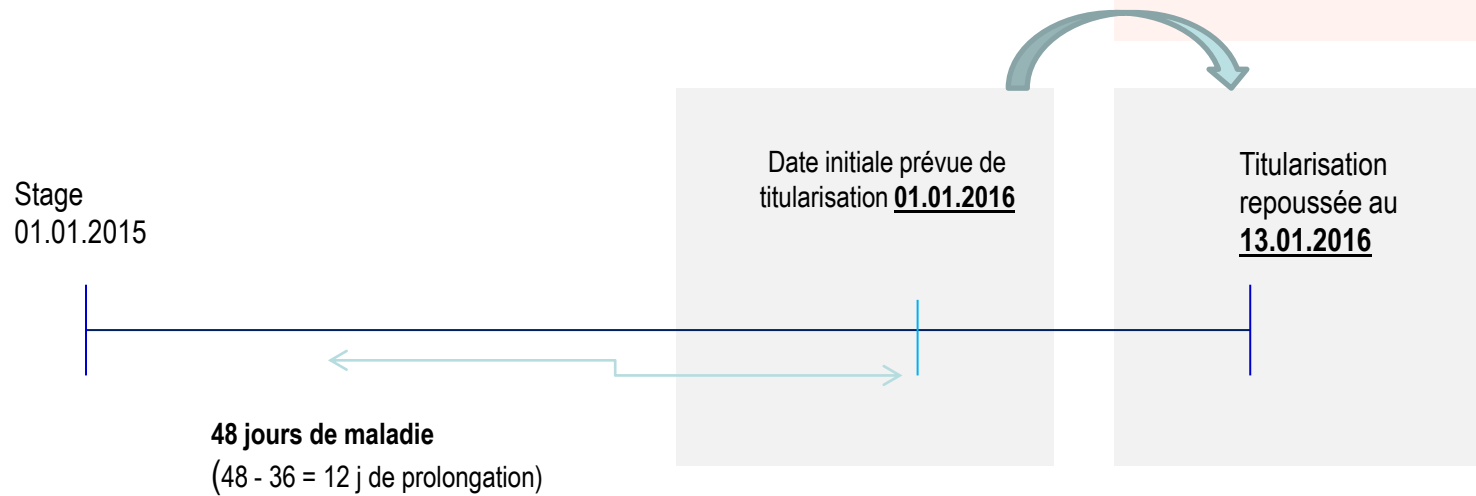
PROLONGATION DU STAGE en cas de maladie et de maternité

ATTENTION

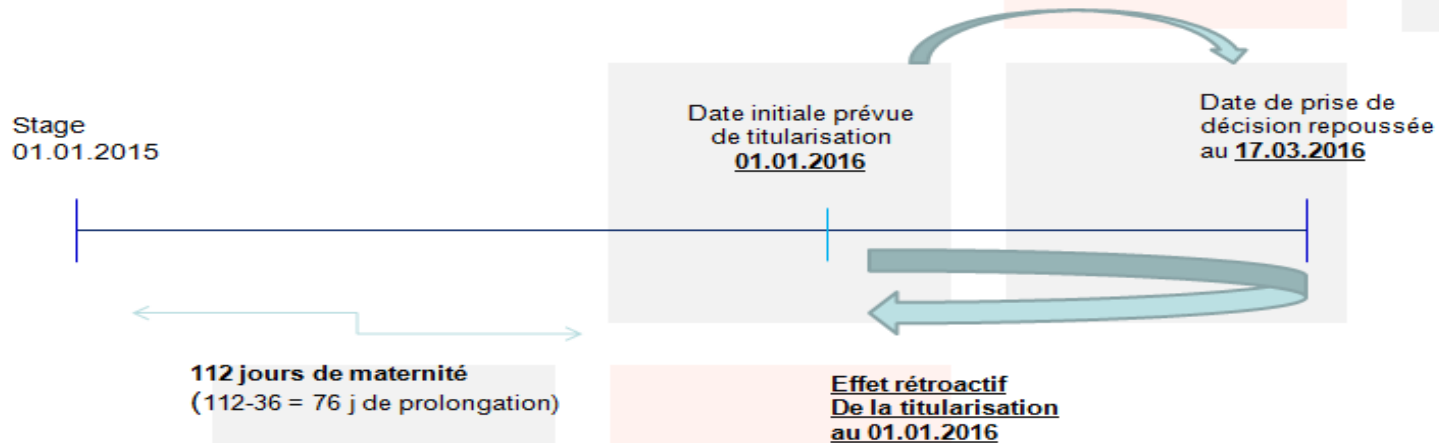
Le congé de maternité, de paternité et d'adoption a pour effet de retarder la prise de l'arrêté de titularisation mais il n'a aucune conséquence sur la date de titularisation.

Il s'agit du seul cas où la titularisation est prononcée avec un effet rétroactif.

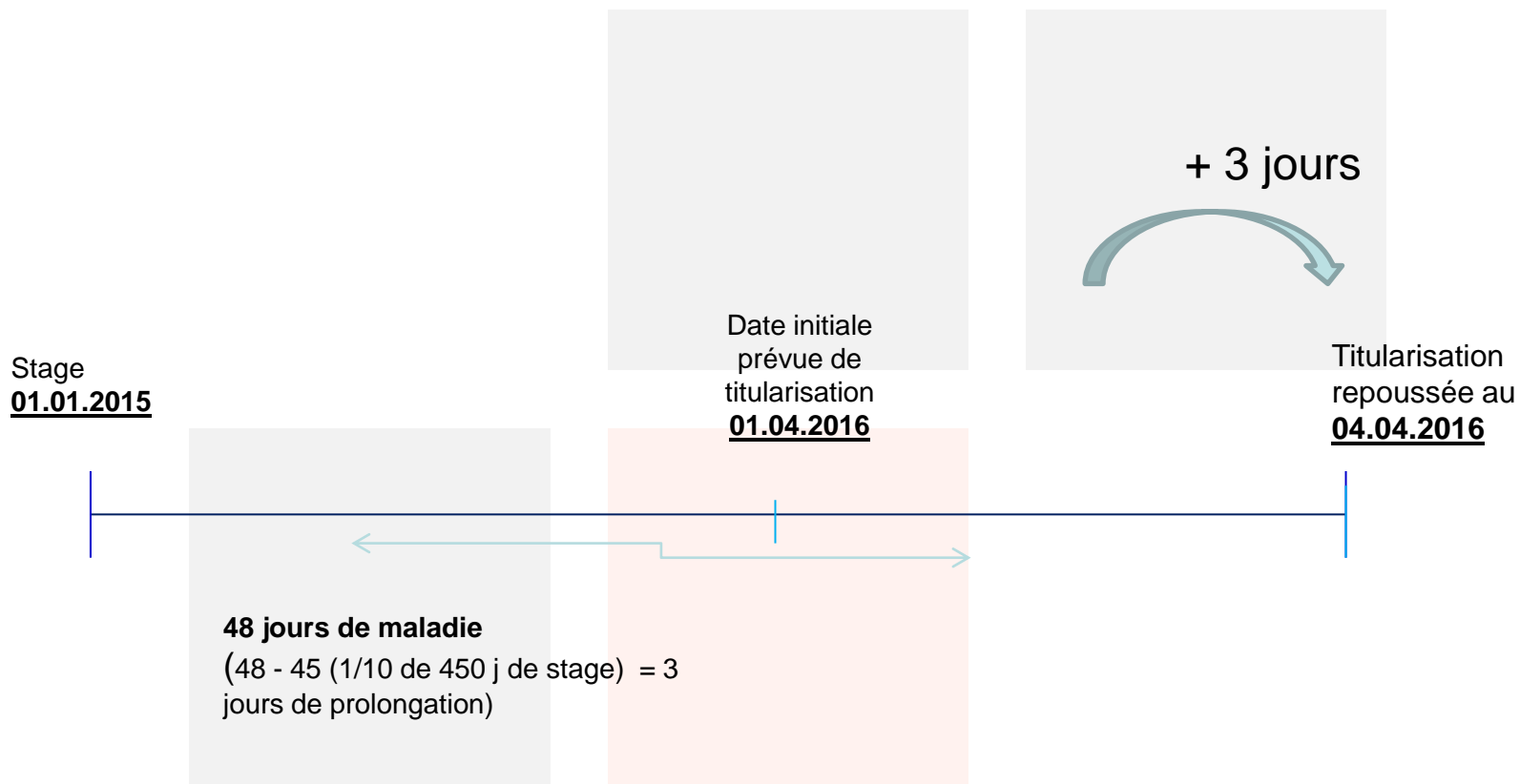
➤ **Maladie et stage**



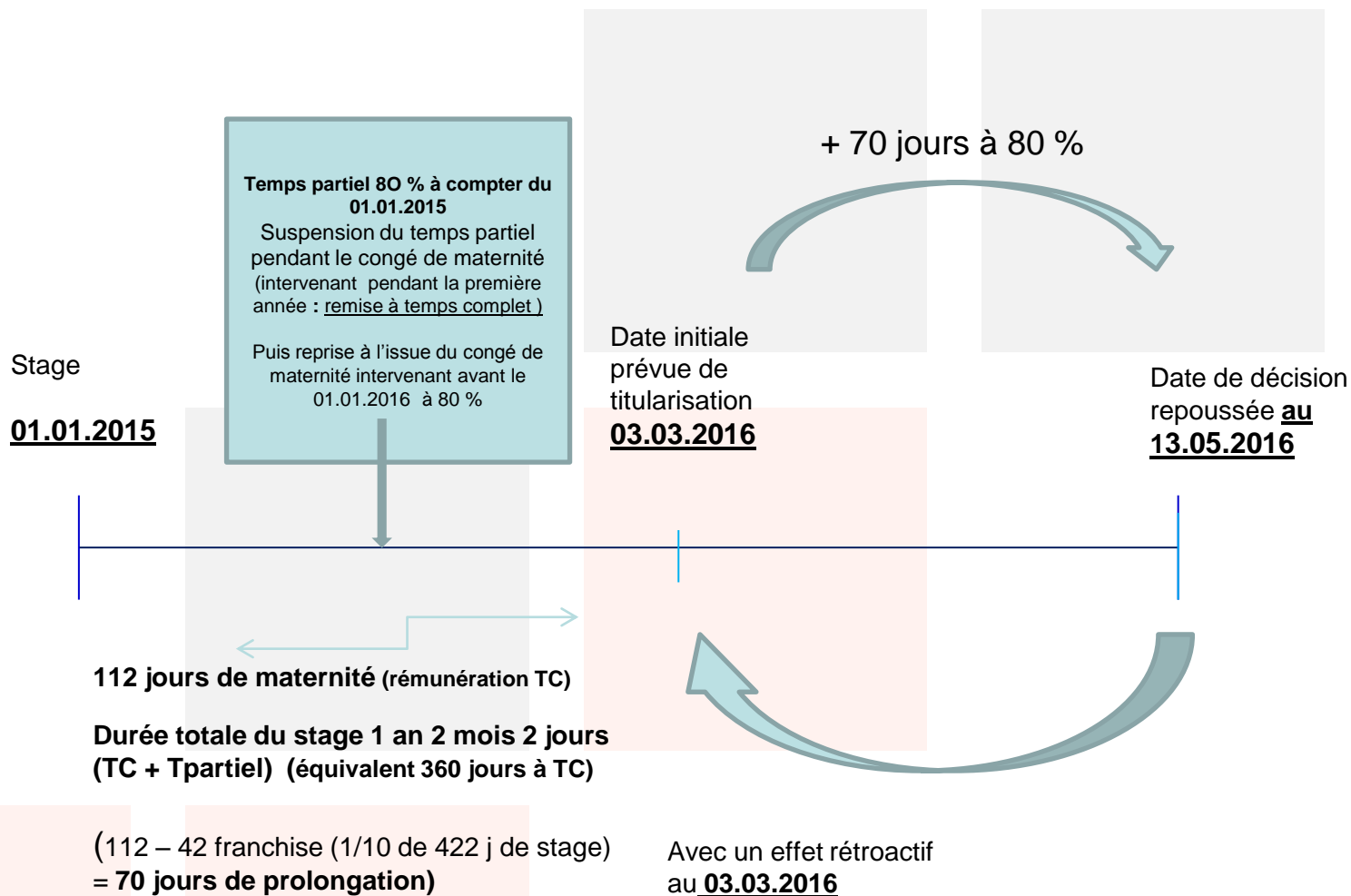
➤ **Maternité et stage**



➤ Stage à temps partiel et maladie 80 % 15 mois de stage



➤ Stage à temps partiel 80 % et maternité – suspension du temps partiel pendant le congé de maternité – et reprise à l'issue à temps partiel 80 %



LE RENOUVELLEMENT DU STAGE ET DU CONTRAT

Lorsque le stage a été interrompu en raison de congés successifs de toute nature, l'autorité territoriale **peut demander** au stagiaire d'accomplir à nouveau l'intégralité de son stage

Mais 2 conditions cumulatives doivent être réunies :

- Le stage doit avoir été interrompu pendant une durée supérieure à 1 an

Et

- Au moment de l'interruption, le stagiaire doit avoir effectué moins de la moitié du stage

LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

L'autorité territoriale **peut demander** à l'agent recruté sur la base de l'article 38 d'accomplir à nouveau l'intégralité de son contrat (mêmes conditions que les stagiaires).

Sur la **base du rapport établi** pendant l'année de contrat, ce dernier peut être renouvelé :

- Une seule fois
- Pour la même durée que le contrat initial
- Dans le même cadre d'emploi, après avis de la CAP, si, sans être inapte, la personne n'a pas fait la preuve de ses capacités professionnelles
- Dans un cadre d'emploi inférieur, après avis de la CAP, si la personne n'a pas les capacités professionnelles suffisantes pour rester dans le cadre d'emploi. Il y a alors **AVENANT AU CONTRAT.**

LES CONSÉQUENCES DU STAGE

- Pas de mutation possible pendant le stage (en raison de la radiation de la liste d'aptitude à la nomination stagiaire).
- Formation d'intégration à réaliser auprès du CNFPT ou demande de dispense.
- Le stagiaire peut bénéficier d'avancement d'échelon uniquement sur la base des durées maximales.

LA FIN DU STAGE

1. La titularisation
2. La prorogation de stage après avis de la CAP
3. Le licenciement en cours de stage ou en fin de stage après avis de la CAP
4. La démission

LA TITULARISATION

- La titularisation n'est pas un droit. Le stagiaire a seulement vocation à être titularisé.
- La titularisation résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale. Il faut donc prendre un arrêté de titularisation (non transmissible au contrôle de légalité).
- La titularisation est subordonnée à la réalisation de la formation obligatoire d'intégration (sauf dans le cadre de la promotion interne). L'arrêté de titularisation doit faire mention de l'attestation délivrée par le CNFPT.
- L'agent est titularisé dans l'échelon du grade dans lequel il est classé, avec reprise de la période de stage (et éventuelle bonification résultant des statuts particuliers).

LA TITULARISATION

A l'issue du contrat, l'aptitude du travailleur handicapé est appréciée à partir de son dossier et après entretien.

En cas de renouvellement du contrat, un nouveau rapport doit être établi.

L'avis de la CAP est nécessaire en cas de renouvellement ou de refus de titularisation.

Le refus de titularisation est motivé par l'insuffisance de capacité professionnelle. La personne bénéficie alors de l'allocation assurance chômage, si elle remplit les conditions.

Lors de la titularisation, la durée du contrat est prise en compte pour le classement. La reprise des services est identique à celle des stagiaires.

En cas de renouvellement du contrat, sa durée n'est pas prise en charge pour le calcul de l'ancienneté.

LA PROROGATION DE STAGE POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

La prorogation du stage n'est possible qu'en raison d'une inaptitude professionnelle ou d'une manière de servir du stagiaire.

RAPPEL : le stagiaire doit exercer les missions relevant du cadre d'emplois dans lequel il est nommé.

Ainsi des tâches étrangères aux fonctions pour lesquelles un stagiaire a été recruté ne permettent pas d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent et engage la responsabilité de la collectivité.

(CAA Paris 03PA02277 du 05.12.2006 / Commune de Grande Paroisse)

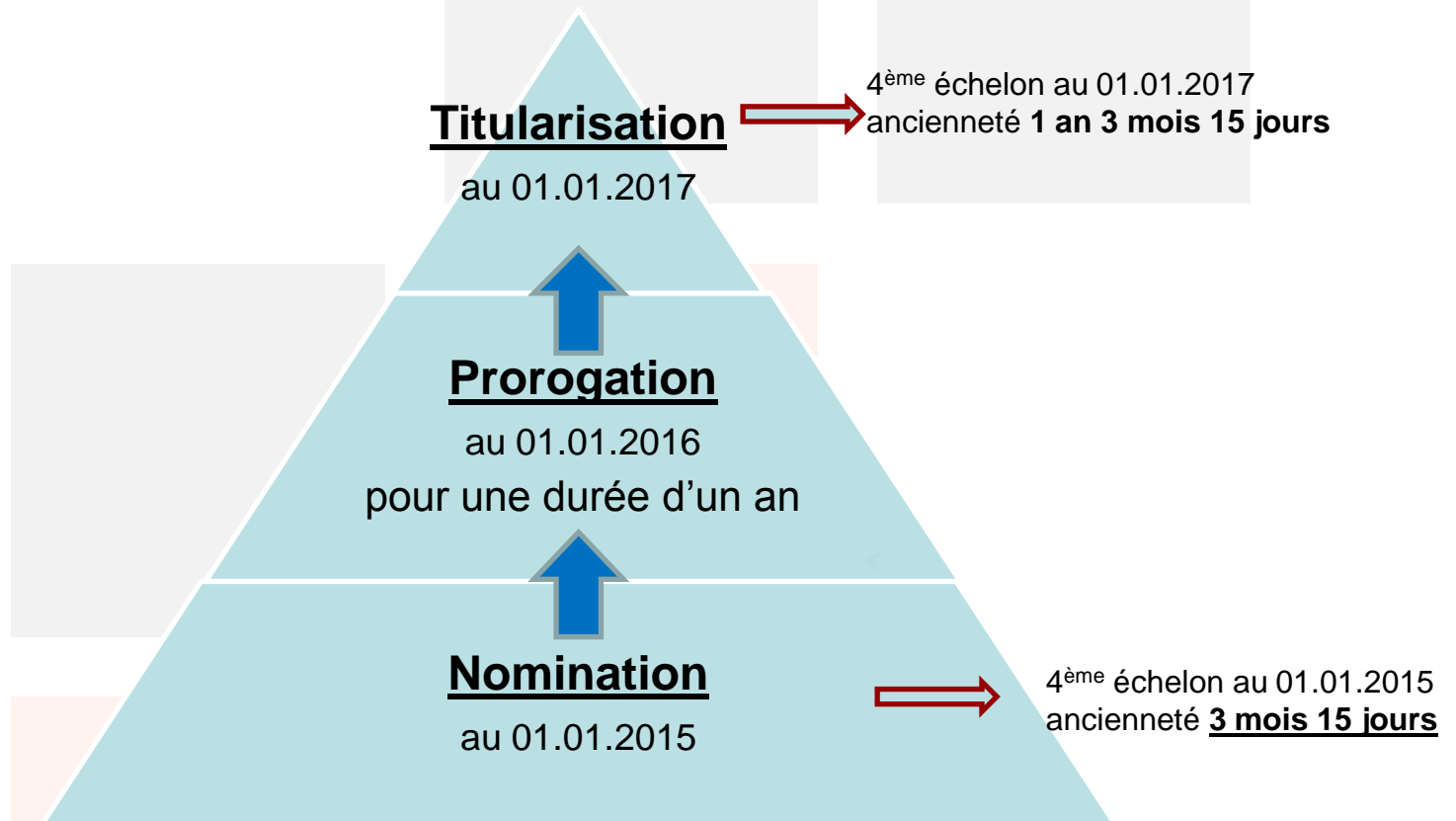
Les fonctions confiées au stagiaire ne doivent pas excéder celles dévolues aux agents de son grade.

LA PROROGATION DE STAGE POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

- Pas de communication préalable du dossier à l'agent prévue
- Après avis préalable de la CAP
- L'agent doit avoir réalisé sa formation d'intégration
- La durée de la prorogation est au maximum équivalente à la durée normale du stage
- La période de prorogation de stage ne compte pas dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation
- Mais la période de prorogation est prise en compte pour la retraite.
- Acte non transmissible au contrôle de légalité

LA FIN DU STAGE

Exemple de calcul de date d'effet après prorogation de stage



LICENCIEMENT D'UN STAGIAIRE

Dans tous les cas, versement d'allocation chômage par la collectivité et non par pôle emploi (pas d'indemnité de licenciement)

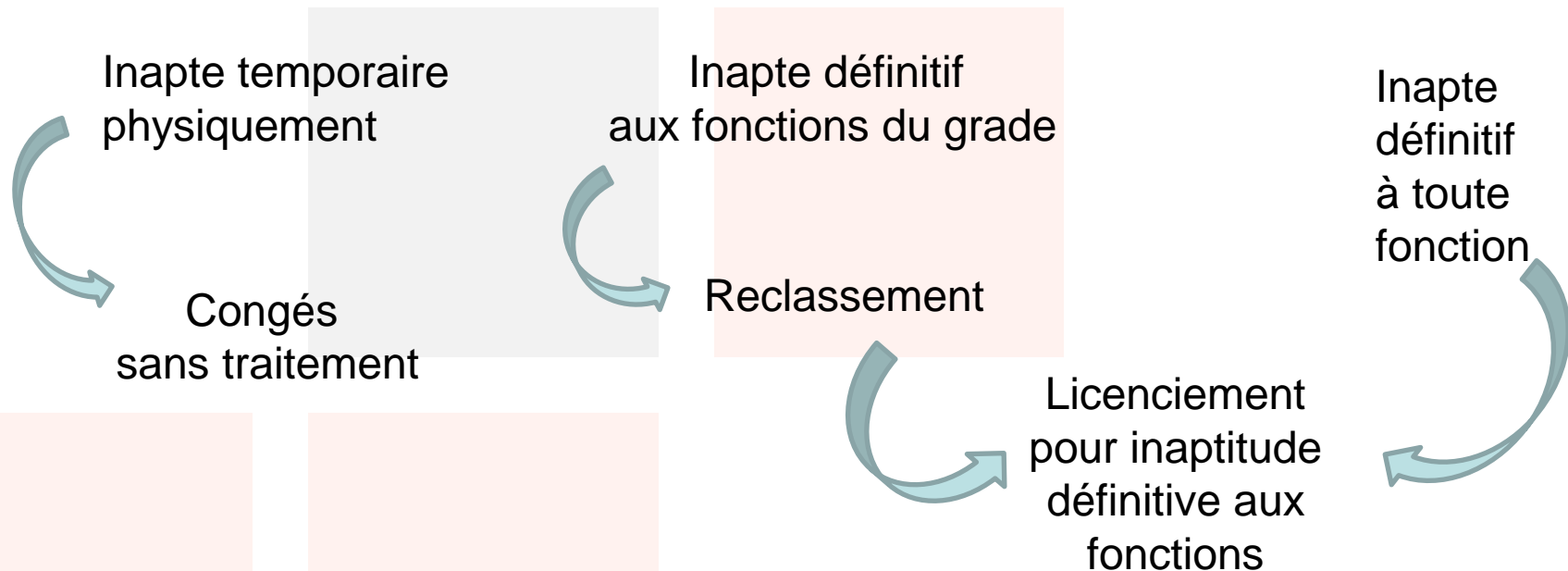
- Pour faute disciplinaire, après avis du conseil de discipline
- Insuffisance professionnelle
 - En cours de stage (après 6 mois minimum de stage) et communication préalable du dossier à l'agent
 - En fin de stage
- Perte d'une des conditions de recrutement
- Suppression d'emploi, après avis préalables du CT et de la CAP. Dans ce cas, réinscription sur la liste d'aptitude en cas de nomination sur concours.

LICENCIEMENT DU CONTRACTUEL T.H.

Le licenciement ne peut intervenir que pour les motifs suivants :

- motif disciplinaire
- inaptitude physique

Si, après des congés rémunérés, l'agent est :



LA FIN DU STAGE

LA DÉMISSION

La démission est une décision de l'agent qui doit faire l'objet d'une **demande écrite** du stagiaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.

L'**acceptation de l'autorité territoriale** prend la forme d'un arrêté.

L'agent perd son inscription sur la liste d'aptitude en cas de concours.

Le contractuel «article 38» peut démissionner, dans les conditions du décret 88-145 relatif aux non titulaires. Le préavis sera de 8 jours, un mois ou 2 mois.

CONDITIONS D’AFFILIATION D’UN AGENT recruté selon l’article 38

▪ A LA NOMINATION CONTRACTUEL

- Affiliation auprès de la sécurité sociale : Régime général
- Affiliation à un régime de retraite : IRCANTEC

▪ A LA TITULARISATION

- Affiliation au régime spécial de la sécurité sociale

▪ Affiliation à la CNRACL (au moins 28 heures)

- La période de contrat fait l’objet d’une **régularisation** (et non d’une validation de service)

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DURANT LA CARRIÈRE DU FONCTIONNAIRE HANDICAPÉ

- L'aménagement du poste, dès la nomination stagiaire ou contractuel (aides du FIPHFP).
- L'aménagement des horaires, compatibles avec les nécessités de service
- Le temps partiel de droit après avis de la médecine professionnelle
- La priorité en cas de mutation, détachement, mise à disposition
- Le départ anticipé à la retraite et la majoration de la pension CNRACL (sous certaines conditions)

LISTE des BENEFCIAIRES de l'OBLIGATION d'EMPLOI

Article L.323-3 du code du travail (N° 1/2/3/4/9/10/11) :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

INFOS PRATIQUES

Isabelle MÉENS

Référente handicap- Mission handicap

02 40 20 63 48

referenthandicap@cdg44.fr

Sur le site du CDG www.cdg44.fr vous trouverez les modèles des différents arrêtés dont vous pourriez avoir besoin.

⇒ Statut de l'agent ⇒ Outils RH ⇒ Modèle arrêtés

Florence HERBERT

Responsable service suivi statutaire des agents territoriaux

02 40 48 83 55

carrieres@cdg44.fr - cap@cdg44.fr