

# Note D'information



Centre de Gestion de l'Ain  
Fonction Publique Territoriale

1<sup>er</sup> mars 2026

## Le recrutement des travailleurs handicapés

### Références :

- *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (modifié par décret n° 2006-148 du 13 février 2006) ;*
- *Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique ;*
- *Décret. n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapés dans la fonction publique ;*

### I. Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

#### A) Nature de l'obligation

Les collectivités qui occupent **au moins 20 agents** à temps plein ou leur équivalent sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif global de leurs agents rémunérés au 1er janvier de l'année écoulée (*art. L.323- 1, L.323-2 du code du travail*).

#### B) Agents pris en compte

Sont pris en compte pour le calcul des 6% (*art. L323-3 et L.323-5 du code du travail*) :

- les catégories de personnes énumérées à l'article L323-3 du code du travail
- les titulaires d'un emploi réservé,
- les agents qui ont été reclassés,
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.

## C) Mise en oeuvre de l'obligation

Pour satisfaire l'obligation d'emploi, les collectivités peuvent :

- recruter les travailleurs handicapés par la voie des emplois réservés ou des concours, dont les épreuves sont aménagées en fonction du handicap du candidat, afin notamment d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques, d'aménager des temps de repos suffisants entre les épreuves, et de lui apporter les aides humaines et techniques nécessaires qu'il a demandées lors de son inscription (art. 35, loi du 26 janv. 1984)
- recruter les travailleurs handicapés en qualité d'agents contractuels, en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984
- passer des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. *(Elles ne peuvent s'acquitter par ce biais que de la moitié au plus de leur obligation d'emploi, art. L.323-8 et R.323-3 du code du travail)*
- verser au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacune des personnes handicapées qu'elles n'ont pas recrutées, lorsque l'objectif de 6% n'est pas atteint (Code du travail, art. L.323-8-6-1 et décret. n°2006-501 du 3 mai 2006).



**Les collectivités (uniquement celles qui ont reçu un courrier des Services de la Caisse des dépôts) doivent satisfaire à l'obligation de déclaration avant le 30 avril de l'année N+1 au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.**

**Le non-respect de l'obligation déclarative ainsi que l'absence ou l'insuffisance de versement de la contribution due peuvent être sanctionnés par un calcul d'office de la ladite contribution.**

### **Versement au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique :**

Vous devez obligatoirement effectuer votre déclaration et/ou votre contribution sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) à partir duquel vous accédez à l'espace sécurisé "e-services employeurs" de la Caisse des Dépôts.

La saisie de la déclaration donne lieu au calcul de votre contribution.

Si vous le souhaitez, vous pouvez également effectuer sur le site une simulation de déclaration et de calcul de contribution.

Pour tout renseignement technique : contactez le référent handicap au 04.74.32.13.88 ou le FIPHFP via le formulaire de contact en ligne disponible [ICI](#).

## II. Recrutement en qualité de non titulaire

Certains travailleurs handicapés peuvent être recrutés sans concours, en qualité d'agents non titulaires, dans un emploi de catégorie A, B ou C ; ils sont soumis, durant leur contrat, à des dispositions spécifiques, et ont vocation à être titularisés dans le cadre d'emplois correspondant.

### A) Les bénéficiaires

L'article 38 de la loi n° 84-53 prévoit plusieurs cas de recrutement de fonctionnaires sans concours, et notamment celui des personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L 323-3 du code du travail, soit :

1°) Les travailleurs reconnus handicapés par commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2°) Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3°) Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4°) Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

9°) Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10°) Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles

11°) Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

***Les bénéficiaires peuvent être recrutés en tant que contractuels lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé par un médecin généraliste agréé. Cette évaluation se fait lors de la visite médicale avant recrutement.***

**NB** : Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

### B) Les conditions de recrutement

Sous réserve des dispositions tenant compte du handicap, l'agent doit remplir les conditions générales exigées des agents non titulaires (*nationalité, âge, mention au casier judiciaire, etc...*) ; des spécificités sont prévues concernant l'aptitude physique et la qualification des candidats.

#### ✓ **Aptitude Physique**

Les candidats doivent (*article. 1<sup>er</sup>, décret. 10 décembre. 1996*) :

- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap

- produire à l'autorité territoriale un certificat médical attestant que les maladies ou infirmités constatées, qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Le certificat doit être délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap, inscrit sur la liste établie dans chaque département par le préfet. Peuvent également être amenés à intervenir dans la procédure de vérification de l'aptitude : un médecin spécialiste agréé, pour examen complémentaire ou contre-visite, ainsi que le comité médical départemental, notamment en cas de contestation.

✓ **Qualifications**

- Cadres d'emplois de catégories A et B

Les candidats doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, éventuellement validée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

**NB** : pour plus d'information sur la VAE, consultez le [flash d'information](#) sur notre site Internet dans la rubrique « Concours ».

- Cadres d'emplois de catégorie C

Les candidats doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission mentionnée ci-dessus. Cette appréciation peut être complétée par des entretiens.

## C) Le déroulement du contrat

✓ **Durée du contrat :**

L'agent est recruté par contrat pour une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé.

Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat.

Quand, du fait des congés successifs de toute nature autre que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage des agents stagiaires.

✓ **Rémunération :**

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.

✓ **Formation initiale :**

Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la formation initiale prévue pour la titularisation, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le Centre national de la fonction publique territoriale. Ils font en outre l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

✓ **Régime :**

Sous réserve des dispositions particulières, les dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non - titulaires sont applicables aux agents contractuels recrutés en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 pendant la durée de leur contrat.

✓ **Temps partiel :**

Pendant la durée de leur contrat, ces agents non titulaires peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, suivant les règles applicables aux fonctionnaires stagiaires. Ils peuvent donc bénéficier d'un temps partiel de droit ou d'un temps partiel sur autorisation.

**D) Arrivée à terme du contrat**

✓ **Examen de l'aptitude :**

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent.

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien avec celui-ci.

- Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions :
  - l'autorité territoriale procède à sa titularisation.
- 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 prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement est examinée à nouveau à l'issue de cette période :

- Si, après cette nouvelle appréciation et un nouvel entretien, il a été déclaré apte à exercer les fonctions :
  - L'agent est titularisé.
- Si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions :
  - il n'est pas titularisé après avis de la commission administrative paritaire. Son contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.
- 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. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

✓ **Titularisation :**

Lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire. Lorsqu'ils sont titularisés, les agents recrutés en application du présent décret bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.

En cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

## E) Le recrutement dans le cadre du PACTE

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'État est un dispositif qui permet aux personnes peu ou pas qualifiées d'être recrutées dans des emplois de catégorie C des trois fonctions publiques.

Il est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 28 ans sans diplôme, ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au Bac ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux personnes de 45 ans ou plus en situation de chômage de longue durée.

Ce contrat, d'une durée de 12 à 24 mois, intègre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi exercé. À l'issue de ce parcours de professionnalisation, le PACTE permet d'être titularisé dans le cadre d'emplois correspondant, après vérification des aptitudes par une commission.

**Se renseigner sur le PACTE : toutes les infos [ICI](#)**