

Checklist - Recrutement fondé sur l’art. 38 de la loi n°84-53

Pour mener à bien votre procédure de recrutement, le Centre Emploi & Compétences du CDG 70 vous invite à vérifier les points suivants :

Se référer à la Checklist du recrutement pour l’ensemble des points relevant de la création du poste ([à retrouver en cliquant ici](#))

Si vous sélectionnez une personne ayant une RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé), la possibilité de recruter l’agent sous le régime dérogatoire de l’article 38 de la loi n°84-53 vous est offerte.

Article 38 - Alinéa 7

“Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues à l'article 45, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.”

Conditions pour bénéficier de la dérogation

- Compatibilité du handicap avec l’emploi postulé
 - Avis d’un médecin généraliste agréé, compétent en matière de handicap ([Liste des médecins agréés de Haute-Saône](#))
- Possession du diplôme ou du niveau d’études exigé des candidats au concours externe d’accès au cadre d’emplois visé
 - aux candidats aux emplois de catégories A et B sous deux conditions :
 - posséder un autre diplôme,
 - justifier d’un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou leur expérience professionnelle ;
 - aux candidats aux emplois de catégorie C ayant le niveau de connaissances et de compétence requis des candidats au concours externe.

Les conditions sont appréciées par une commission d’équivalence placée auprès du CNFPT. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#)

La personne sélectionnée est placée sous contrat pour la durée du stage. Le contrat doit impérativement mentionner le 7ème alinéa de l’article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Le bénéficiaire du contrat :

- perçoit une rémunération équivalente à celle servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe, laquelle évolue dans les mêmes conditions ;
- suit la formation statutaire prévue avant titularisation ;
- bénéficie d’un suivi visant à faciliter son insertion professionnelle ;
- fait l’objet d’un rapport d’appréciation de l’autorité territoriale, et, le cas échéant, du directeur de l’organisme de formation, rapport intégré dans son dossier individuel ;
- peut exercer ses missions à temps partiel dans les conditions du droit commun.

Checklist - Recrutement fondé sur l'art. 38 de la loi n°84-53 - Suite

A l'issue de la période initiale

- Soit l'agent a donné satisfaction durant cette période Il est titularisé : après appréciation de son aptitude professionnelle par l'autorité territoriale au vu du dossier et après entretien ; dans l'emploi sur lequel il a été recruté ; avec prise en compte de ses services de contractuel.
- Soit la période a été interrompue du fait de congés successifs autres que le congé annuel Le contrat est prolongé d'une durée maximale égale à la durée initiale et la situation de l'agent est évaluée au terme de la prolongation.
- Soit l'agent n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes Le contrat est renouvelé pour la même durée, après avis de la CAP. Si au terme du renouvellement, il a fait preuve des capacités nécessaires, il est titularisé. Sinon, il bénéficie d'allocations de chômage.
- Soit l'agent ne peut faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans son cadre d'emplois Le contrat est renouvelé, après avis de la CAP, en vue de la titularisation dans un cadre d'emplois de niveau inférieur.
- Soit l'agent ne peut faire preuve de capacités professionnelles suffisantes quel que soit le cadre d'emplois. Le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP, et l'agent bénéficie d'allocations de chômage.

Lorsque l'agent est titularisé

- Il bénéficie d'une reprise d'ancienneté des services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.
- La période éventuelle de renouvellement de son contrat n'est pas prise en compte dans sa carrière.

Saisir la décision de recrutement sur www.emploi-territorial.fr