



**SciencesPo.**

Formation continue

**GESTION & POLITIQUES DU HANDICAP**

**Executive Master**

**Promotion 2009 – 2010**

**Maryvonne LYAZID**, Adjointe au Directeur général de la Fondation des Caisses d'Épargne pour la Solidarité

**Marc MAUDINET**, Ancien Directeur général du Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations (CTNERHI)

**RAPPORT DE MISSION DE TERRAIN sur**

**l'Emploi et la Formation des Personnes Handicapées**

**dans les Fonctions Publiques**

**Françoise RENOULT**

**Albert ANOUILH**

**Jean-Christophe BARRE**

Date de présentation : 7 octobre 2010

## Sommaire

Introduction.....	3
1. Le titre.....	3
2. Le Constat.....	3
3. Premières Hypothèses.....	5
4. Méthode de travail utilisée.....	5
Première Partie – Champ d’application .....	8
1. Les fonctions publiques .....	8
2. Bases Légales de l’obligation d’emploi.....	13
3. Les Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi (BOE) .....	15
4. Le Contentieux.....	17
Deuxième Partie – Les instruments .....	18
1. Le FIPHFP .....	18
2. Le Correspondant Handicap (CH).....	25
3. Les principales instances de reconnaissance des BOE .....	27
4. Les principaux Organismes d’appui et Partenariats .....	29
Troisième Partie - Les Pratiques de Terrain .....	34
1. Le recrutement .....	34
2. Le maintien dans l’emploi .....	34
3. La Formation et le plan de carrière.....	35
4. Les types de handicap .....	36
5. La répartition par catégorie.....	36
6. Les différents aménagements et adaptation du poste de travail .....	37
7. Absence de recueil de bonnes pratiques ou de guide méthodologique .....	37
8. La communication interne ou comment identifier les bénéficiaires de l’obligation d’emploi ?.....	38
Conclusion .....	39
Glossaire .....	41
Bibliographie.....	42
Synthèses des Entretiens effectués.....	43
Initiatives intéressantes .....	53
Exemple d’annonces de recrutement .....	54
Verbatim .....	57
Annexes – Fiches de Synthèse du cadre légal de l’Obligation d’emploi.....	58

# Introduction

## 1. Le titre

L'emploi et la formation des personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques.

## 2. Le Constat

Les fonctions publiques sont soumises à une obligation d'emploi depuis la loi du 10 juillet 1987.

La loi du 11 février 2005 renforce les dispositifs favorisant l'insertion des Personnes en Situation de Handicap dans le monde du travail.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le taux d'emploi serait de 4,4%<sup>1</sup>, au lieu des 6% exigés par la loi.

A noter, que si l'on retire les catégories spécifiques à la fonction publique (au titre de l'article L. 323-5 du code du travail), les emplois réservés, les invalidités temporaires et les agents reclassés, le taux constaté par la cour des comptes est inférieur à 2% en 2006<sup>2</sup>.

Ces chiffres masquent une forte disparité sur laquelle nous reviendrons.

### **Les discours officiels sur l'exemplarité de la fonction publique !**

Pourtant les discours volontaristes sur le sujet sont légion, ainsi :

- Le discours de Nicolas Sarkozy du 10 juin 2008 sur le « Pacte pour l'emploi des personnes handicapées » au cours duquel, le Président de la République a proclamé : « Quant aux administrations, elles doivent être exemplaires ! »
- Le courrier de François Fillon à ses ministres fin 2007 leur demandant de définir leurs plans pluriannuels pour mettre en œuvre l'obligation d'emploi au sein de leurs administrations.
- Les discours politiques :
  - Le protocole signé en octobre 2001, signé entre autres par le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat, et la Ministre Déléguée à la Famille, à l'Enfance et aux Personnes Handicapées, prévoyait l'atteinte des 6% pour fin 2004 !
  - « La Fonction publique prévoit de recruter 1.700 personnes handicapées en 2009, pour se rapprocher de l'obligation légale de 6% d'employés handicapés », a indiqué le 10 avril 2009, le secrétaire d'Etat à la Fonction publique André Santini.
  - ...

---

<sup>1</sup> AGEFIPH/FIPHFP (2010), Les personnes handicapées et l'emploi – Les chiffres clés, Avril 2010

<sup>2</sup> Cour des comptes (2009) – Rapport Public Annuel 2008 - La mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique p 195

- Les rapports publics :
  - Les rapports de la Cour des Comptes
  - Le Rapport sur l'état de la fonction publique
  - Les rapports du Conseil Economique et Social
  - La Halde<sup>3</sup>
  - Rapport sur la diversité dans la Fonction Public (Dominique Versini - 2004)
- Les rapports d'experts avec notamment le Rapport Busnel de décembre 2009 sur « L'emploi : un droit à faire vivre pour tous »
- Les rapports d'activité de l'AGEFIPH<sup>4</sup> / FIPHFP<sup>5</sup>
- La communication des ministères sur leurs performances. Exemple des documents « La politique du handicap au ministère de l'intérieur », bilan 2008 et le bilan 2009 qui font état des bons résultats de ce ministère dans le domaine de l'insertion des personnes handicapées.

Dans le rapport d'activité du FIPHFP de 2008<sup>6</sup>, M. Didier Fontana, Président du Comité National du FIPHFP, reprenant les mots du Chef de l'Etat, affirmait : « Le seuil de 6 % doit être atteint, et les employeurs publics doivent être exemplaires ».

Lors du colloque « Pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées » tenu le 11 mai 2009 dans l'enceinte du Sénat, M. Yves Daudigny, Sénateur de l'Aisne, écrivait dans son message aux participants : « *Les propositions qui concluront cette journée devraient atteindre d'autant plus rapidement le législateur - peut-être même lui feront-elles réaliser que l'assemblée dans laquelle il siège et au service de laquelle plus de 2 000 personnes travaillent - ne s'applique toujours pas à elle-même, pas plus que l'Assemblée nationale d'ailleurs, les lois qu'elle vote. Il serait heureux que les personnes handicapées se voient reconnaître le même droit d'accès à la Fonction publique parlementaire qu'elles se sont finalement vues reconnaître pour les trois autres.* »<sup>7</sup>.

M. Daudigny soulignait le décalage entre les textes votés et leur application, y compris par leurs auteurs.

Déjà en 2003, la Cour des Comptes dans son rapport « La vie avec un handicap<sup>8</sup> » constatait « qu'il revenait à l'État et aux autres composantes du secteur public d'être exemplaires pour le respect des règles qu'ils édictaient et ajoutait que ce n'était pas toujours le cas dans le domaine de l'insertion des travailleurs handicapés. »

---

<sup>3</sup> Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

<sup>4</sup> Association Nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

<sup>5</sup> Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique

<sup>6</sup> FIPHFP (2009), « Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Rapport d'activité 2008.

<sup>7</sup> CNH (mai 2009) - Colloque pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées - Conseil National du Handicap

<sup>8</sup> Cour des Comptes (Juin 2003) – Rapport thématique - La vie avec un handicap – p.215

### 3. Premières Hypothèses

Nous nous sommes interrogés lors de la découverte du thème de la mission, sur ce que nous réservait ce sujet.

Il est ressorti de nos discussions les hypothèses suivantes :

- Nous nous sommes dit que le traitement serait certainement très différent suivant les Fonctions Publiques.
- Notre première impression a été de penser que la Fonction Publique était très en retard en terme de taux et d'organisation de la prise en charge des travailleurs handicapés par rapport au secteur privé.
- Enfin, nous estimions que la Fonction Publique était très loin de l'objectif des 6%.

### 4. Méthode de travail utilisée

#### 4.1. Difficultés du sujet

- Echantillonnage non représentatif qui doit s'appuyer sur des sources fiables – statistiques nationales ou locales.
- L'aspect formation, plus difficilement vérifiable que l'obligation d'emploi.
- Il est apparu sur le terrain, que la problématique d'emploi et de formation reste conditionnée par l'accessibilité des locaux qui reste préoccupante pour la plupart des interlocuteurs questionnés.

M. Edouard Braine, administrateur du Conseil national du handicap, et lui-même tétraplégique, déclarait lors du colloque du 11 mai 2009 (cf. supra), « *L'administration et le monde politico administratif ont un énorme problème en matière d'accessibilité. Les entreprises ont été obligées de se plier à l'exécution d'au moins une partie des obligations faites par la loi en matière d'accessibilité. L'Etat est toujours le premier à s'exonérer des obligations qu'il impose aux autres. Effectivement, l'accès aux locaux administratifs est souvent beaucoup plus difficile que l'accès aux locaux des entreprises recevant du public.* »

Il est régulièrement évoqué<sup>9</sup> le fait d'utiliser les fonds du FIPHFP pour permettre de financer l'accessibilité de locaux, mais ceci n'est actuellement pas autorisé, sauf dans le cadre d'un programme exceptionnel lancé en 2010, visant à rendre accessible les locaux professionnels<sup>10</sup>.

#### 4.2. Recherche documentaire

L'étude a reposé sur l'étude de documents législatifs ou émanant de différents organismes, tels le FIPHFP, l'AGEFIPH, le CNFPT<sup>11</sup>, la Cour des Comptes, la HALDE, et bien d'autres (cf. Bibliographie page 41).

---

<sup>9</sup> Cour des comptes (2009) – Rapport Public Annuel 2008 - La mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique p 198

<sup>10</sup> Cf. chapitre 1.3

<sup>11</sup> Centre National de la Fonction Publique Territoriale

### 4.3. Entretiens semi directif et qualitatif

Les entretiens ont été :

- effectués sur la base d'un questionnaire envoyé préalablement à la personne interviewée ;
- enregistrés pour la plupart ;
- retranscrits (les retranscriptions pourront être consultées pour certaines) ;
- Envoyés pour validation par les personnes interviewées lorsque demandé ;
- Résumés (cf. annexe de ce document).

Les personnes interviewées étaient en charge des dossiers handicaps dans plusieurs administrations et collectivités.

La confidentialité a été demandée par la majorité des interviewés.

La plupart nous ont demandé de leur faire suivre le résultat de notre travail.

**A noter que le groupe de travail a décidé de travailler sur l'aspect « employeur public » et n'a donc pas rencontré de travailleur handicapé (ou plus exactement pas en tant qu'agent).**

Les Administrations et Collectivités interrogées :

*(DIH : Correspondant Régional FIPHFP)*

**FPE<sup>12</sup>**

- Préfecture du Rhône,
- Préfecture de Haute-Garonne,
- Préfecture de l'Ariège
- Rectorat de Toulouse : Référent handicap et un Médecin

**FPH<sup>13</sup>**

- Hospices Civils de Lyon,
- CHU de Toulouse
- CHU de Montpellier

---

<sup>12</sup> Fonction publique de l'Etat

<sup>13</sup> Fonction Publique Hospitalière

- Mairie de Caluire,
- Mairie de Lyon,
- Mairie de Toulouse,
- Mairie de Brétigny
- Mairie de Bordeaux
- Conseil Général de l'Essonne
- Conseil Général du Rhône
- Centre de Gestion de l'Isère
- Centre de Gestion du Gers

### ***Organismes d'appui***

- Cap Emploi Haute Garonne
- SAMETH Haute Garonne
- Un DIH<sup>15</sup>

#### **4.4. Mise en commun et Croisement des entretiens réalisés**

Nous avons été conduits à mettre en regard les résultats de nos enquêtes avec les chiffres nationaux.

---

<sup>14</sup> Fonction Publique Territoriale

<sup>15</sup> Délégué interrégional Handicap du FIPHFP

# Première Partie – Champ d’application

## 1. Les fonctions publiques

### 1.4. Périmètre étudié

Les fonctions publiques étudiées correspondent aux trois grandes fonctions publiques<sup>16</sup> :

- La Fonction Publique d’Etat (FPE)
- La Fonction Publique Territoriale (FPT)
- La Fonction Publique Hospitalière (FPH)

Soit au total un périmètre de plus de 5 millions d’agents<sup>17</sup> :

31/12/2007	Effectif global
Fonction Publique de l’Etat	2 484 484
Fonction Publique Hospitalière	1 035 073
Fonction Publique Territoriale	1 748 378
<b>Total</b>	<b>5 267 935</b>

### 1.5. Caractéristiques de l’emploi d’agents handicapés dans la fonction publique

En 2006<sup>18</sup>, première année de l’application de la loi du 11 février 2005, **9 083** établissements publics étaient assujettis avec un effectif total de 4 320 000 équivalents emplois temps plein, **9 771** au 1<sup>er</sup> janvier 2007, et 9 820 au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

*A noter que les chiffres diffèrent selon les sources, ainsi, le dépliant les chiffres clés co-publié par le FIPHP et l’AGEFIPH en avril 2010, mentionne **9 768** établissements au 1<sup>er</sup> janvier 2008<sup>19</sup>. Le Rapport annuel sur l’état de la fonction publique - Faits et chiffres 2008 – 2009, fait lui état de **10 103** employeurs publics assujettis au 1<sup>er</sup> janvier 2007... et dans ce même rapport, seules les données chiffrées sur le bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE) arrêtées au 31 décembre 2005 sont disponibles !*

*Tous ces écarts entre les sources voire pour les mêmes sources s’expliquent sans doute par des périmètres différents (en particulier avec ou sans certains établissements publics, tels la Poste, ...)*

Au total, au 1<sup>er</sup> janvier 2008, **194 315** bénéficiaires<sup>20</sup> de l’obligation d’emploi ont été recensés dans les trois fonctions publiques avec comme répartition :

- 49 % dans la fonction publique d’Etat ;
- 21 % dans la fonction publique territoriale ;

<sup>16</sup> Les autres fonctions publiques, la fonction publique parlementaire par exemple, ne sont pas étudiées dans ce rapport

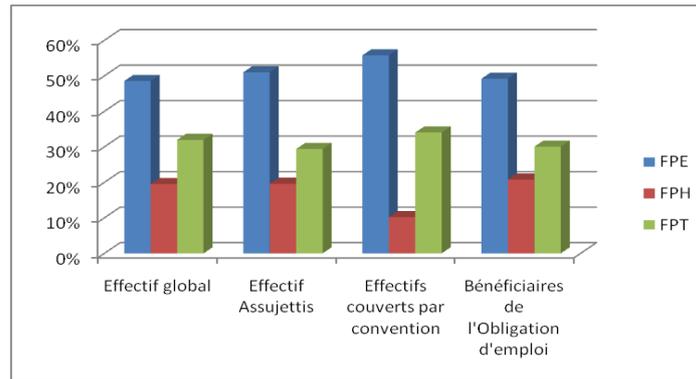
<sup>17</sup> Hors emplois aidés, Rapport annuel sur l’état de la fonction publique - Faits et chiffres 2008 - 2009 - Volume 1, page 30.

<sup>18</sup> FIPHP (2009), « Fonds pour l’insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Rapport d’activité 2008.

<sup>19</sup> AGEFIPH/FIPHP (2010), Les personnes handicapées et l’emploi – Les chiffres clés, Avril 2010

<sup>20</sup> Ibid.

- 30 % dans la fonction publique hospitalière.



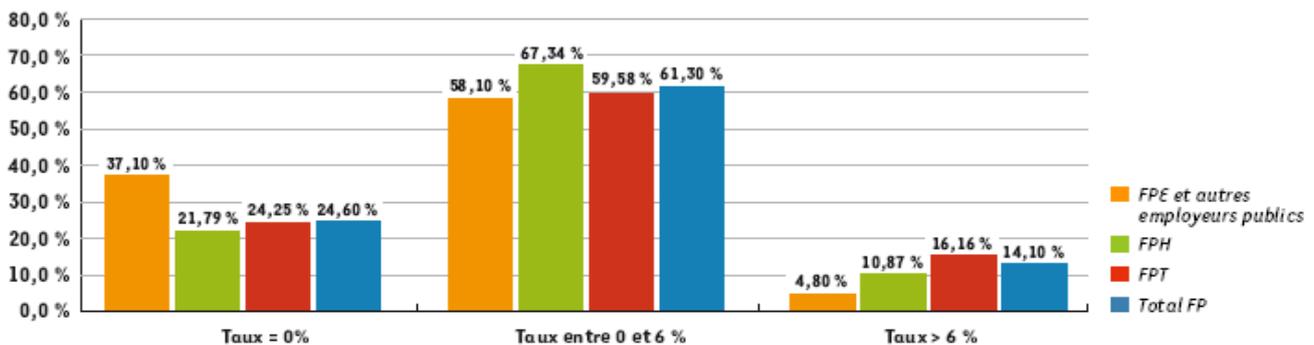
Cette répartition est très voisine de celle de l'ensemble des agents au sein des trois fonctions publiques (respectivement 49 %, 32 % et 19 % selon la DGAFP<sup>21</sup>).

En 2008, **194 315** bénéficiaires handicapés sont recensés dans les trois fonctions publiques, soit une hausse de 4% par rapport à 2007 et de 19 % par rapport à 2006.

La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des effectifs des établissements publics de 20 agents et plus a sensiblement évolué entre 2006 et 2008 :

- Dans la fonction publique d'Etat, le taux est passé de 3,6 % à 4,1 % ;
- Dans la fonction publique territoriale, de 3,5 % à 4,6 % ;
- Dans la fonction publique hospitalière, de 3,6 % à 4,7 %.

Pourcentage d'employeurs assujettis par Fonction publique selon les taux d'emploi :



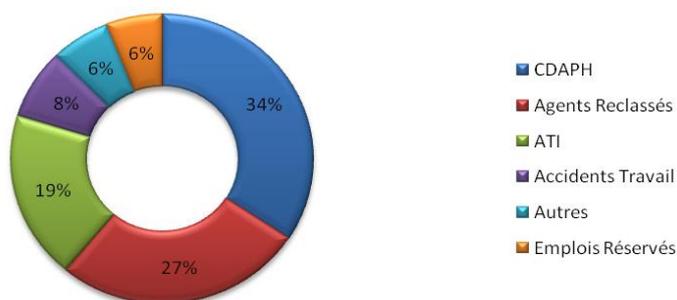
Seuls 14,10% des employeurs assujettis (effectif supérieur à 20 personnes) répondent à l'obligation d'emploi.

A noter les 37% d'employeurs de la FPE qui déclarent un taux nul...

## 1.6. Analyse des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

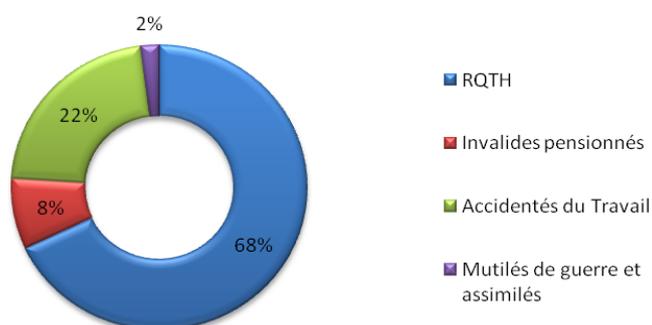
Répartition des bénéficiaires pour les 3 fonctions publiques au 1<sup>er</sup> janvier 2007<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique



Seuls **un tiers** des bénéficiaires de l'obligation d'emplois détiennent une reconnaissance de travailleur handicapé, alors qu'il est supérieur à **deux tiers** dans le privé<sup>23</sup>.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé (2006)



Selon les chiffres produits par le Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique<sup>24</sup> dans son Tableau de Bord sur l'emploi des personnes handicapées, l'on pointe ici une différence importante avec le secteur privé. En effet, les catégories de bénéficiaires d'emploi spécifiques à la Fonction Publique représentent 54% des bénéficiaires déclarés (en 2006).

Le tableau suivant a été produit sur la base des chiffres publiés dans le tableau de bord.

Répartition par catégories - 2006	FPE		FPT		FPH		Total FP	
Catégorie de bénéficiaires	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
RQTH	32 163	36%	19 325	44%	6950	22%	58 438	36%
Pensiosn d'Invalidités	688	1%	751	2%	182	1%	1 621	1%
AT-MP>10%	4 245	5%	4 437	10%	3025	10%	11 707	7%
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n° 91-1389	2 426	3%	445	1%	55	0%	2 926	2%
<b>Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé</b>	<b>39 522</b>	<b>45%</b>	<b>24 958</b>	<b>57%</b>	<b>10 212</b>	<b>33%</b>	<b>74 692</b>	<b>46%</b>
Agens bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	21 109	24%	8 770	20%	6253	20%	36 132	22%
Agents relcassés ou assimilés	20 140	23%	9 880	22%	14103	45%	44 123	27%
Titualire d'un emploi réservé	7 626	9%	321	1%	783	2%	8 730	5%
<b>Total des bénéficiaires spécifiques à la FP</b>	<b>48 875</b>	<b>55%</b>	<b>18 971</b>	<b>43%</b>	<b>21 139</b>	<b>67%</b>	<b>88 985</b>	<b>54%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>88 397</b>	<b>100%</b>	<b>43 929</b>	<b>100%</b>	<b>31 351</b>	<b>100%</b>	<b>163 677</b>	<b>100%</b>
Chiffres effectif global (en milliers)	2 462	3,60%	1 265	3,50%	878	3,60%	4 606	3,60%
<b>Taux sur même base de bénéficiaires que Secteur Privé</b>		<b>1,60%</b>		<b>1,97%</b>		<b>1,16%</b>		<b>1,62%</b>

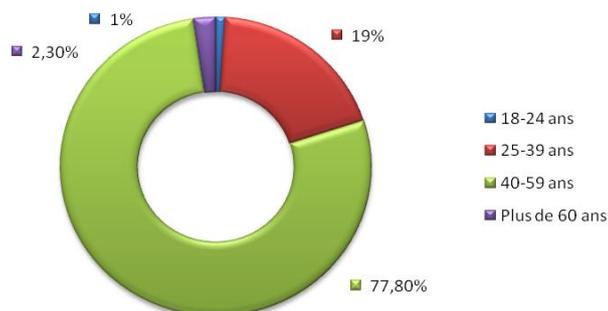
<sup>22</sup> FIPHP (2009), « Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Rapport d'activité 2008.

<sup>23</sup> Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2009, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique (24 août 2009)

<sup>24</sup> Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2009, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique (24 août 2009)

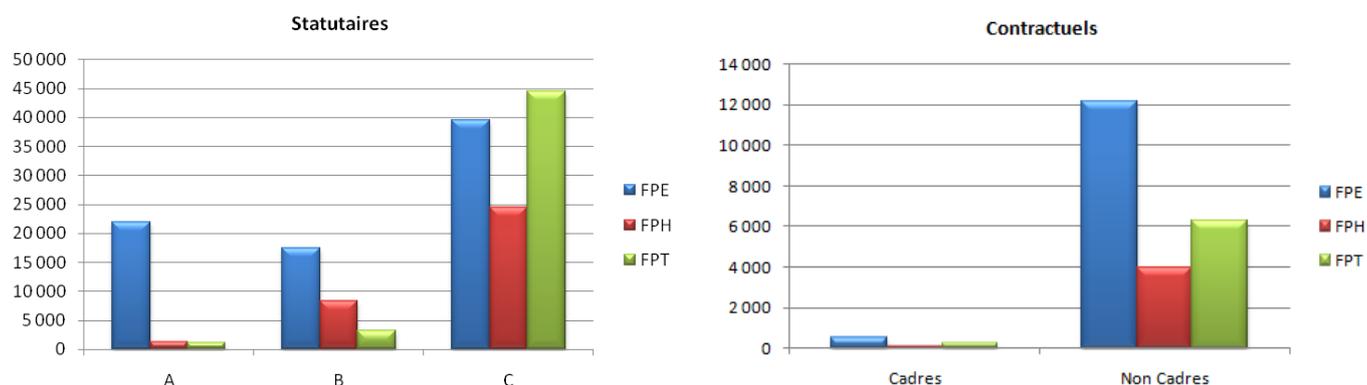
Il en ressort, que si les mêmes bénéficiaires étaient pris en charge, le taux pour 2006 aurait été de 1,62%, à rapprocher des 2,3% du secteur privé pour 2006<sup>25</sup>.

Autre élément structurant, la répartition par tranche d'âge des bénéficiaires d'emploi :



Cette répartition s'explique du fait de la concentration des reclassements et des allocations temporaires d'invalidité en deuxième partie de carrière, et pose du coup un risque de voir diminuer le taux d'emploi du fait de deux facteurs conjugués : l'amélioration de la médecine de prévention et les départs en retraite de ces agents reclassés.

Enfin, la répartition des BOE par catégories (A, B et C) parmi les statutaires et Cadres / Non cadres chez les agents contractuels :



Sans surprise, la grande majorité des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont statutaires de catégorie C, et non cadre (lorsqu'ils sont contractuels), et est en phase avec le fait que les personnes handicapées sont très souvent peu qualifiées.

Le nombre plus important de catégorie A constaté dans la Fonction Publique de l'Etat correspond pour une grande part à des enseignants.

<sup>25</sup> Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2009, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique (24 août 2009)

## 1.7. Zoom sur la Fonction Publique de l'Etat

	2006
Etablissements publics et Administrations (EPA)	2,7%
Ministères	3,6%
Autres FPE*	4%
<b>Total Etat</b>	<b>3,6%</b>

\* Autres fonctions publiques État : université, chambres de commerce et d'industrie, écoles diverses...

**Champ** : administrations de l'État, établissements publics administratifs, établissements publics scientifiques, culturels et professionnels, établissements publics scientifiques et techniques d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source** : FIPHFP, rapport 2006.

Zoom sur l'Education Nationale<sup>26</sup> :

Répartition par catégories - 1er janvier 2008	Education Nationale	
	Effectif	%
Catégorie de bénéficiaires		
RQTH	14 173	37%
Pensions d'Invalidités	312	1%
AT-MP>10%	2 107	6%
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n° 91-1389	562	1%
<b>Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé</b>	<b>17 154</b>	<b>45%</b>
Agens bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	9 479	25%
Agents reclassés ou assimilés	6 555	17%
Titulaire d'un emploi réservé	5 092	13%
<b>Total des bénéficiaires spécifiques à la FP</b>	<b>21 126</b>	<b>55%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>38 280</b>	<b>100%</b>
Chiffres effectif global (en milliers)	1 155	3,31%
<b>Taux sur même base de bénéficiaires que Secteur Privé</b>		<b>1,48%</b>

## 1.8. Zoom sur la Fonction Publique Territoriale

Dans la fonction publique territoriale, en 2007, 6 926 collectivités de 20 agents et plus sont assujettis à la loi de 2005, soit un effectif d'environ 1 365 000 agents.

Près de 60 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des hommes, contre 39 % pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

En 2006, le rapport du FIPHFP présente la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des agents par type de collectivités et établissements territoriaux de 20 agents et plus :

<sup>26</sup> Chiffres tirés du site de l'Education Nationale le 07/09/2010 <<http://www.education.gouv.fr/cid3919/handicap-contacts-temoignages-questions-reponses-et-chiffres-cles.html#Chiffres%20cl%C3%A9s>>

	en %
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants	1,6
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants	2,6
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 habitants	3,1
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 habitants	3,3
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 habitants	3,7
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 habitants	4,1
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants	4,4
Communes et établissements communaux de 100 000 habitants et plus	4,3
<b>Ensemble des communes et établissements communaux</b>	<b>2,7</b>
Communautés urbaines, districts	4,9
Communautés de communes, de villes	2,2
Conseils régionaux	2,2
Conseils généraux	1,9
Office public HLM	3,3
Services Départementaux d'Incendie et de Secours	4,1
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	2,3
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>3,5</b>

**Champ :** Collectivités et établissements territoriaux employant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.  
**Source :** FIPHFP, rapport 2006.

## 1.9. Zoom sur la Fonction Publique Hospitalière

Catégorie de bénéficiaires	Fonction publique hospitalière	
	Effectif	%
RQTH	6 950	22
Pensions d'invalidité	182	1
AT-MP>10%	3 025	10
Pensions militaires d'invalidité, orphelins de guerre, veuves et femmes d'invalides internes, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n° 91-1389	55	0
<b>Total liste des bénéficiaires communs au secteur privé</b>	<b>10 212</b>	<b>33</b>
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	6 253	20
Agents reclassés ou assimilés	14 102	45
Titulaires d'un emploi réservé	783	2
<b>Total liste des bénéficiaires spécifiques au public</b>	<b>21 138</b>	<b>67</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31 350</b>	<b>100</b>

**Champ :** Établissements portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

**Source :** FIPHFP, rapport 2006.

## 2. Bases Légales de l'obligation d'emploi

Vous trouverez en annexe, les différents textes de référence consultés dans le cadre de cette mission. Ils correspondent pour la plupart aux textes fondamentaux de l'emploi et de la formation des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

### 2.1. Lois, décrets, circulaires, Accords de travail

[Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées](#)

[Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat et notamment l'article 27.](#) Cette loi permet entre autre le recrutement contractuel ou direct.

[Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.](#) La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur occupant 20 salariés ou plus à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif salarié... ou à défaut de contribuer à leur insertion professionnelle selon d'autres modalités. Cette obligation d'emploi concerne aussi les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) ainsi que les différents établissements publics sous tutelle.

[Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.](#)

[Loi n° 91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.](#)

[Décret n° 94-86 du 26 janvier 1994 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des établissements et installations recevant du public, modifiant et complétant le code de la construction et de l'habitation et de l'urbanisme.](#)

[Loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social et notamment l'article 111](#)

[Décret n° 95-979 du 25 août 1995](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, modifié par le décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 ;

[Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995.](#)

[Circulaire FP4 n°1902 du 13 mai 1997 d'application du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés.](#)

[Le protocole d'accord signé le 8 octobre 2001](#) sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'État entre le gouvernement et cinq organisations syndicales a acté l'extinction progressive de « *la procédure actuelle de recrutement des travailleurs handicapés en catégorie B et C par la voie dite des "emplois réservés"* » au bénéfice de la procédure dite de "recrutement direct" introduite par la loi de 1987 pour les catégories C et ex-D, puis étendue aux catégories A et B par la loi n° 95-116 du 4 février 1995<sup>27</sup>.

[Décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 modifiant le décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'Etat.](#)

[Loi n° 2005-12 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.](#)

---

<sup>27</sup> Cour des comptes (2009) – Rapport Public Annuel 2008 - La mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique p 196

[Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique](#)

[Décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation et modifiant le code de la construction et de l'habitation.](#)

[Décret n° 2006-565 du 17 mai 2006](#) modifiant le décret n° 97-185 du 25 février 1997 relatif à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique hospitalière

[Arrêté du 17 mai 2006 relatif aux caractéristiques techniques relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées lors de la construction ou de la création d'établissements recevant du public ou d'installations ouvertes au public.](#)

[Note du Premier ministre n° 5265 du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique](#)

## 2.2. Fiches de synthèse du cadre légal

Vous trouverez en annexe des fiches tentant de synthétiser le cadre législatif qui encadre l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique.

## 3. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi **sont les mêmes que ceux du secteur privé**, et sont définis dans l'article L5212-13 du Code du travail :

- les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% et titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les pensionnés de guerre ou assimilés ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).

**Mais** Les employeurs du secteur public peuvent **également** déclarer parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ceux mentionnés à l'article L5212-15 du Code du travail, soit :

- les agents qui ont été reclassés en application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- les titulaires d'un emploi réservé en application du Code des pensions d'invalidité.

Ainsi, les comparaisons entre le secteur Public et le secteur privé ne sont pas aisées du fait de ces différences, comme en témoigne ces statistiques diffusées conjointement par l'AGEFIPH et le FIPHFP dans le document « Les Personnes Handicapées et l'emploi - chiffres clés » publié en avril 2010<sup>28</sup>.

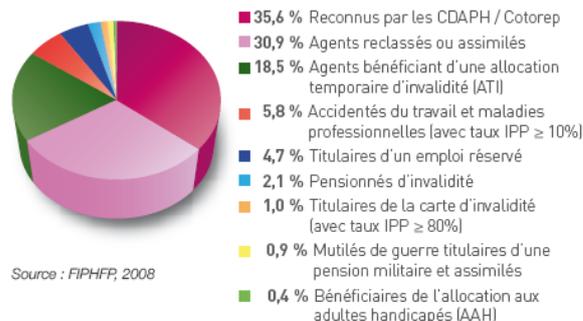
Il est par ailleurs à noter que les chiffres du secteur privé correspondent à 2007, et ceux du secteur public 2008, rendant encore plus difficile toute comparaison.

Nature des principaux bénéficiaires de la loi dans le secteur privé



Source : Dares, l'emploi des travailleurs handicapés en 2007

Nature des principaux bénéficiaires de la loi dans le secteur public



Source : FIPHFP, 2008

### 3.1. Le reclassement

Le reclassement est l'un des aspects très distinctif entre le secteur Privé et la Fonction Publique. Les agents reclassés sont identifiés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ils constituent près de 30% des bénéficiaires. Ils constituent même plus de 45% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la Fonction Publique Hospitalière.

Le reclassement est une priorité pour les Fonctions Publiques. Les différentes conventions que nous avons pu consulter mettent la priorité sur cet aspect.

Ce point sera détaillé dans le chapitre 2, consacré au Maintien dans l'emploi.

### 3.2. Les allocations temporaires d'invalidité

Autre différence notable entre secteur Privé et Fonction Publique : le décompte des allocations temporaires d'invalidité qui représente près de 20% en 2008.

#### Article 2 du Décret n°2005-442 du 2 mai 2005

*L'allocation est attribuée aux fonctionnaires maintenus en activité qui justifient d'une invalidité permanente résultant :*

*a) Soit d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 % ;*

<sup>28</sup> AGEFIPH/FIPHFP (2010), Les personnes handicapées et l'emploi – Les chiffres clés, Avril 2010

b) Soit de l'une des maladies d'origine professionnelle énumérées par les tableaux mentionnés à l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale ;

c) Soit d'une maladie reconnue d'origine professionnelle dans les conditions mentionnées aux alinéas 3 et 4 de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve des dispositions de l'article 6 du présent décret.

Les fonctionnaires justifiant se trouver dans les cas prévus aux b et c ne peuvent bénéficier de cette allocation que dans la mesure où l'affection contractée serait susceptible, s'ils relevaient du régime général de sécurité sociale, de leur ouvrir droit à une rente en application des dispositions du livre IV dudit code et de ses textes d'application.

---

### 3.3. Les emplois réservés

Pour mémoire, le statut des emplois réservés a été rénové par la loi 2008-492 relative aux emplois réservés.

Dans les faits, nous avons noté la quasi disparition des emplois réservés dans les structures interrogées. Exemple, 1 personne sur les 17000 employés d'un centre hospitalier.

## 4. Le Contentieux

Le président de la Halde, Louis Schweitzer, a souligné que la fonction publique représente la moitié du millier de réclamations contre les discriminations pour handicap de 2009 (article de la gazette sociale<sup>29</sup>).

	2005	2007	2009
Plaintes pour discrimination à l'Embauche	72	263	355
Plaintes pour discrimination au cours de la carrière	183	858	1439

Source Rapport 2009 de la Halde

---

<sup>29</sup> « Emploi dans la fonction publique : des progrès mais encore insuffisants ». La gazetteSantesocial.fr, 11 février 2010, <<http://www.gazette-sante-social.fr/actualite/actualite-generale-emploi-dans-la-fonction-publique-des-progres-mais-encore-insuffisants-16036.html?recherche=1>> (consulté le 15 février 2010).

## Deuxième Partie – Les instruments

### 1. Le FIPHFP

#### 1.1. Organisation et Missions du FIPHFP

Le FIPHFP, créé par le Décret n°2006-501 du 3 mai 2006, est un établissement public à caractère administratif dont la gestion est confiée à la Caisse des Dépôts.

Le FIPHFP a pour organe délibérant un comité national tripartite « composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées, qui définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds. Ce Fonds est destiné à recueillir la contribution des administrations, des collectivités territoriales et des établissements publics et hospitaliers de 20 agents et plus qui n'atteignent pas leur obligation d'emploi de 6 %<sup>30</sup>.

26 comités locaux, placés sous la présidence des Préfets de région et animés par les délégués interrégionaux du handicap (DIH), déclinent la politique du Fonds dans chacune des régions. Ils sont composés de 17 membres parmi lesquels 3 élus locaux, présidés par le préfet de région ou son représentant au titre de la fonction publique de l'Etat. Placé sous la tutelle des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget », le FIPHFP est dirigé par un directeur nommé par arrêté conjoint des mêmes ministres et dispose d'un agent comptable désigné dans les mêmes conditions<sup>31</sup>.

Le FIPHFP a pour but de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et la Poste et de maintenir ces personnes dans l'emploi.

L'une des principales missions du Fonds est de proposer des aides financières aux collectivités dans le cadre de leurs actions en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés :

- les aménagements des postes de travail et les études y afférant ;
- les adaptations des postes de travail ;
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ;
- les aides versées par les employeurs publics ;
- la formation et l'information des travailleurs handicapés ;
- les dépenses d'études ;
- les actions de sensibilisation des acteurs ;
- les actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés ;

---

<sup>30</sup> Cour des comptes (2009) – Rapport Public Annuel 2008 - La mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique p 187 - 207

<sup>31</sup> Ibid.

- l'accueil d'élèves et étudiants en situation de handicap devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation ;
- le développement des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap ;
- le développement des parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'état (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Pour accéder à toutes ces aides financières, les collectivités doivent s'adresser à une plateforme e-services, effectuer leur déclaration annuelle et faire une demande d'aide en ligne.

Le FIPHFP propose également aux employeurs publics de signer une convention pluriannuelle décrivant les objectifs et les moyens mis en œuvre pour favoriser l'emploi et la formation des personnes handicapées.

A noter que le FIPHFP a conventionné avec de nombreux acteurs tels que le CNFPT, les centres de gestion (départements), l'AGEFIPH, les Cap emploi et les SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).

Enfin, le FIPHFP (au même titre que l'AGEFIPH et d'autres organismes) a contribué à hauteur de 10M€ en 2009 au Fonds départementaux pour la compensation du handicap.

### **La vision d'un DIH – Délégué Interrégional Handicap – rencontré :**

De son point de vue, le vrai enjeu consiste à recruter des personnes handicapées et non au reclassement.

Les moyens à sa disposition sont jugés insuffisants (7 délégués pour toute la France).

Le FIPHFP a à sa disposition de bons outils statistiques des dépenses engagées.

LE fonctionnement du Comité National qui arrête la politique du fonds, qui est ensuite déclinée par les Comités locaux, présidés par les Préfets qui sont très vigilants sur leur application.

Il a un rôle actif vis-à-vis des établissements pour les convier à signer une convention avec le FIPHFP.

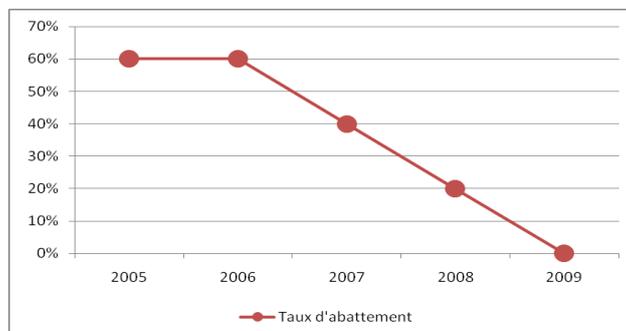
### **1.2. Financement**

La bonne mise en œuvre du recouvrement des contributions par le FIPHFP auprès des employeurs des fonctions publiques a été reconnue par la cour des Comptes<sup>32</sup>, comme en témoigne le taux de 88,6% de recouvrement des contributions au 31 décembre 2008 correspondant à 147,21 M€. Les contributions non recouvrées s'élevaient à 16,7 M€.

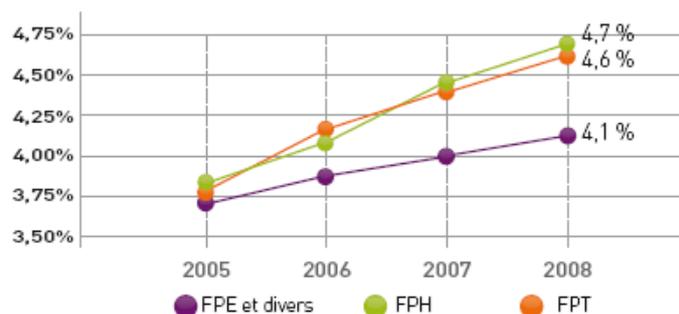
La contribution des employeurs de la Fonction Publique a été instituée par la loi du 11 février 2005. Elle était accompagnée d'un abattement de 60% en 2006, qui a été progressivement diminué pour être supprimé en 2009.

---

<sup>32</sup> ibid



Cette suppression a provoqué l'accélération de la prise de conscience de ces employeurs comme l'indique le schéma suivant sur l'évolution du taux légal d'emploi dans le secteur public assujéti<sup>33</sup> :



Ventilation des contributions par Fonction Publique au 30 septembre 2008<sup>34</sup> :

FP	Contributions acquittées		Contributions déclarées et non réglées		Contributions forfaitaires non réglées	
	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€
FPE	586	29 671	15	17 815	17	533
FPH	1 578	37 135	70	1 780	42	1 391
FPT	3 975	51 893	203	4 335	152	2 667
<b>Total</b>	<b>6 139</b>	<b>118 699</b>	<b>288</b>	<b>23 930</b>	<b>221</b>	<b>4 581</b>

Le cas particulier de l'Education Nationale qui ne verse pas de contribution.

L'article 98 [de](#) la loi du 11 février 2005, a progressivement été modifié, depuis sa version initiale :

*Le montant des contributions mentionnées à l'article 36 est réduit de 80 % pour l'année 2006, de 60 % pour l'année 2007, de 40 % pour l'année 2008 et de 20 % pour l'année 2009.*

*Le 31 décembre 2005, l'article a été modifié comme suit :*

*Le montant des contributions mentionnées à l'article 36 est réduit de 80 % pour l'année 2006, de 60 % pour l'année 2007, de 40 % pour l'année 2008 et de 20 % pour l'année 2009.*

*Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est déduit du montant des contributions mentionnées à l'article 36.*

<sup>33</sup> AGEFIPH/FIPHFP (2010), Les personnes handicapées et l'emploi – Les chiffres clés, Avril 2010

<sup>34</sup> FIPHFP (2009), « Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Rapport d'activité 2008. p. 17

*Le montant des dépenses visées au deuxième alinéa ne peut pas dépasser 80 % de la contribution exigible après application du premier alinéa du présent article en 2006 et 70 % en 2007. Au-delà, le plafonnement de ces dépenses sera réexaminé annuellement.*

---

Mais la loi 2007-1824 du 25 décembre 2007, supprime le dernier alinéa, l'article 98 devient ainsi :

*Le montant des contributions mentionnées à l'article 36 est réduit de 80 % pour l'année 2006, de 60 % pour l'année 2007, de 40 % pour l'année 2008 et de 20 % pour l'année 2009.*

*Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est déduit du montant des contributions mentionnées à l'article 36.*

---

La suppression de cet alinéa a nécessité que le gouvernement s'y reprenne à deux fois pour faire adopter son amendement.

Le ministre du Budget et le rapporteur général de la Loi de finance rectificative 2007 ont justifié cette mesure en rappelant que la possibilité de déduction existait déjà, même si celle-ci ne figurait pas dans la loi Handicap de 2005 et si son introduction ultérieure prévoyait un plafond de 80% de déduction.

D'autres arguments ont également été avancés, parmi lesquels la difficulté à recruter des enseignants handicapés.

Le rapporteur général a également fait valoir que les personnels techniques, « qui pouvaient plus facilement intégrer des personnes handicapées », ont été transférés aux collectivités territoriales. Eric Woerth a, pour sa part, rappelé « que le FIPHFP n'a jamais dépensé l'argent qui lui avait été versé, au point que nous avons dû sérieusement le reprendre en main ».

L'adoption de cet amendement n'a pas manqué de faire réagir. Les sept syndicats de fonctionnaires - qui siègent au conseil du FIPHFP - et plusieurs associations de personnes handicapées ont publié des communiqués ou des déclarations protestant vigoureusement contre cette décision.

De ce fait, l'Education Nationale bien que représentant la moitié des effectifs de la FPE, ne cotise pas au FIPHFP.

Les collectivités locales ne risquent-elles pas de demander des aménagements de l'obligation d'emploi ?

Cette possibilité est en effet au moins utilisée par une grande ville (rencontrée dans le cadre de nos entretiens), pour décompter les salaires des ATSEM<sup>35</sup> en charge d'accompagner à temps plein des enfants en situation de handicap dans des écoles maternelles de la Ville.

### **1.3. Les Outils de l'insertion du FIPHFP**

#### *La plateforme électronique*

Le FIPHFP a mis en place sur son site internet, une plateforme « e-services » permettant d'effectuer les déclarations annuelles, simuler les contributions annuelles, mais également les demandes de financement d'actions ponctuelles.

---

<sup>35</sup> Agent Spécialisé des Écoles Maternelles

## La convention

Le FIPHFP propose aux employeurs qui désirent s'engager sur la durée sur une politique d'emploi des personnes handicapées de signer une convention.

Cette convention est un contrat pluriannuel (de 1 à 3 ans) listant les différentes actions que compte mettre en place l'employeur.

Le FIPHFP, sur la base de cette convention versera de façon anticipée les financements correspondant aux actions prévues l'année suivante. Par ailleurs, les phases de diagnostic initial peuvent être prises en charge par le FIPHFP.

Les employeurs « importants » que nous avons rencontrés ont privilégié le conventionnement avec le FIPHFP. Certains sont en cours de travail sur le dossier et espère signer la convention prochainement. En l'absence d'une personne dédiée à cette tâche le travail nécessaire au conventionnement peut prendre jusqu'à une année.

Le FIPHFP déclare sur son site internet avoir à ce jour (août 2010) signé plus de 150 conventions.

Dans son rapport d'activité 2008, le FIPHFP insiste sur le « rythme soutenu » de signature de convention. C'est en effet un des axes qu'il a privilégié pour permettre aux Fonctions Publiques d'améliorer leur taux d'emploi :

	2007	2008
Nbre d'employeurs concernés	7	60
Effectifs concernés	305 233	826 372
<b>Montant des engagements pluriannuels en M€</b>	<b>25,3</b>	<b>50,8</b>

Elles correspondent à 24% des effectifs<sup>36</sup> des organismes assujettis au sein des 3 fonctions publiques :

Fonction publique	Effectif total	Effectif couverts	Pourcentage couvert
FPE (1)	2 389 250	631 060	26,4 %
FPH	918 075	115 417	12,6 %
FPT	1 377 023	385 128	28,0 %
<b>Total</b>	<b>4 684 348</b>	<b>1 131 605</b>	<b>24,2 %</b>

(1) FPE, EPA nationaux de sécurité sociale et organismes consulaires

## Le guide de l'employeur

En 2009, le FIPHFP a sorti un « Guide de l'employeur public ».

Ce guide :

- Expose rappelle le cadre légal de l'obligation d'emploi ;

<sup>36</sup> A noter que les effectifs globaux de la Fonction total assujetti est en fait celui du 1<sup>er</sup> janvier 2007....

- Décrit le fonctionnement du FIPHFP ;
- Fournit des éléments sur le « handicap » ;
- Balaie les différents aspects du recrutement et du maintien dans l'emploi d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

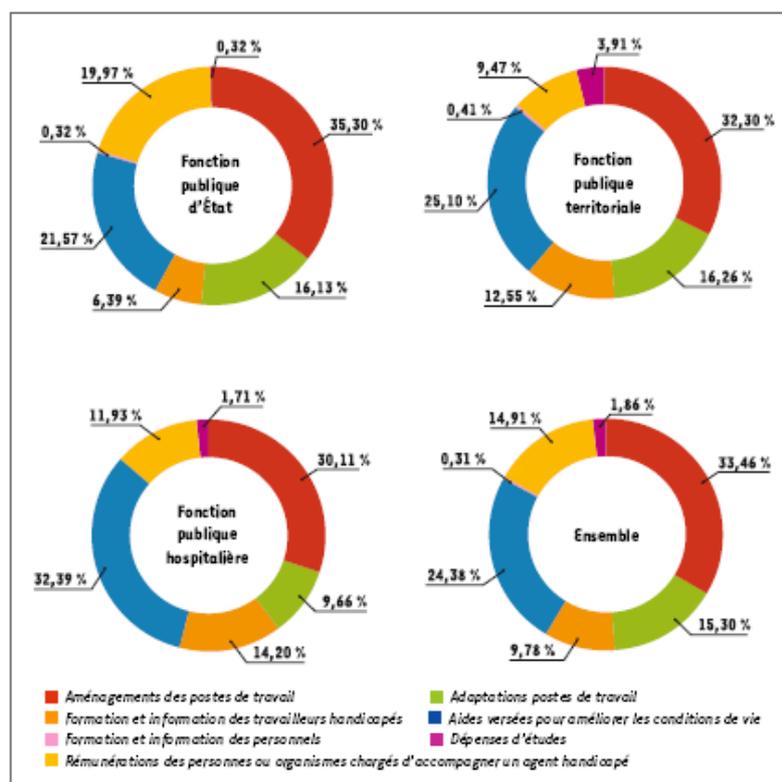
### *Le catalogue des aides*

- Aménagement des postes de travail et les études afférentes (véhicule personnel ou professionnel, aménagement, maintenance ou renouvellement des postes de travail, télétravail pendulaire ;
- Adaptation des postes de travail (dans le cadre d'un maintien dans l'emploi)
- Rémunérations versées à un agent (ou prestation de service équivalente) accompagnant un travailleur handicapé (traducteurs, auxiliaires de vie, ...)
- Aides versées par les employeurs publics (dans la limite du montant restant à charge après régime obligatoires et complémentaires, puis PCH<sup>37</sup>) sur des prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transports...
- Formation et Insertion des travailleurs handicapés (formation aux aides techniques, surcoût des actions de formation continue, rémunération de l'agent pendant la formation nécessaire à son reclassement...)
- Dépenses d'études sur la mise en œuvre de l'obligation de maintien dans l'emploi et d'insertion
- Actions de sensibilisation des acteurs
- Actions d'amélioration de la connaissance des populations de Travailleurs handicapés ;
- Aides et actions nouvelles (accueil d'élèves et d'étudiants handicapés en stage, contrats d'apprentissage, parcours d'accès aux carrières territoriales pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap).

---

<sup>37</sup> Prestation de Compensation du Handicap

## Répartition en pourcentage des aides payées par catégorie d'aide et fonction publique :



A noter :

- L'effort porte essentiellement sur l'aménagement du poste de travail et sur les aides versées pour améliorer les conditions de vie
- L'homogénéité de la part consacrée à l'aménagement du poste de travail
- L'effort de la FPE sur le poste « rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé »
- Le très faible budget (0,31% de l'ensemble) consacré au poste « Formation et Information des personnels »
- La disparité du poste « formation et information des travailleurs handicapés » : 6,39% dans la FPE à 14,20% dans la FPT

## *Le Programme accessibilité de l'environnement Professionnel*

Le FIPHFP a décidé a voté courant l'été 2010 le prolongement jusqu'au 31 décembre 2010 du plan en faveur de l'accessibilité dans la Fonction Publique.

Ce programme exceptionnel (50 millions d'euros) initialement prévu du 30 juin 2009 au 30 juin 2010, s'adresse aux employeurs publics comptant au moins 10 bénéficiaires de l'obligation d'emploi depuis la première déclaration faite au FIPHFP.

L'aide concerne 100% des travaux d'aménagement pour le personnel handicapé dans une limite allant de 150 K€ (moins de 1000 agents) à 2 M€ (> 100000 agents), et s'applique aux travaux de type :

- Aménagement de stationnement (places, accès, système adaptés pour accès aux places de parking) ;
- Circulation horizontale ou verticale (ascenseurs, signalétique, boucle magnétique, ...) ;
- Usage des locaux sanitaires.

## **2. Le Correspondant Handicap (CH)**

Un personnage occupe une place centrale dans le dispositif mis en place au sein des fonctions publiques : le **correspondant, référent, ou chargé de mission handicap**, et ce du fait de son existence, ou de son absence.

Le Correspondant Handicap (nous utiliserons ce terme générique dans ce paragraphe) est la clé de voute de la mise en œuvre de la politique d'emploi et de formation de personnes en situation de handicap.

L'implication des décideurs reste bien entendu fondamentales pour donner l'impulsion (tracer la route) et les grandes lignes d'action, mais le correspondant handicap reste le pilote de cette politique.

Rappelons les missions du correspondant handicap telles que définies par le CNFPT :

- Mise en œuvre de la « politique handicap » à l'aide d'indicateurs de suivi et le suivi de la convention avec le FIPHFP ;
- Accompagnement administratif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Reclassement professionnel ;
- Travail d'accompagnement à la reconnaissance des travailleurs handicapés ;
- Dossiers maladie complexe ;
- Coordination de tous les acteurs (services du personnel, représentants syndicaux, supérieurs hiérarchiques, etc.) ;

- Mise en œuvre de partenariats avec les organismes extérieurs compétents (Centre de gestion, cap emploi, associations, centre de réadaptation professionnelle, ESAT<sup>38</sup>, MDPH<sup>39</sup>, etc.) ;
- Autres missions plus qualitatives n'entrant pas dans le cadre de la loi : par exemple la réalisation d'actions de formation et de temps d'accueil d'agents handicapés nouvellement recrutés.

Le protocole d'accord du 8 octobre 2001, sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat a joué un rôle moteur sur la mise en œuvre des Correspondants Handicap dans toutes les fonctions publiques.

De nos différents entretiens avec des correspondants handicap ou des personnes en charge de cette question sont ressortis les points suivants :

La perception de l'environnement professionnel, en fonction de l'appartenance du correspondant handicap à tel ou tel service. Ainsi, un CH rattaché au service « Formation » donne un signe de dynamisme, de même lorsqu'il a été spécifiquement recruté, le signal est plus fort...

Par ailleurs, la place du CH dans l'organigramme démontre l'intérêt affiché par la Direction générale pour la question de l'obligation d'emploi.

Le positionnement hiérarchique et fonctionnel permet, ou non, selon les cas, à un CH de disposer des informations détenues par d'autres services (ex : les achats effectués par un service logistique à des ESAT, des informations statistiques détenues par les services de santé au travail...)

La mission peut soit être dédiée à une ou plusieurs personnes à temps plein soit être une mission qui s'ajoute à d'autres missions (en général de ressources humaines)...

**Les missions du Correspondant Handicap devraient évoluer vers une fonction métier et bénéficier d'une professionnalisation (recrutement spécifique, socle commun de formation, ....)**

**Tous les établissements concernés ne pouvant pas assumer un tel poste, la fonction de Correspondant Handicap pourrait être mutualisée, à l'image de ce qui est fait par les Centres de Gestion.**

---

<sup>38</sup> Etablissement et service d'aide par le travail

<sup>39</sup> Maison Départementale des personnes handicapées

### 3. Les principales instances de reconnaissance des BOE

#### 3.1. MDPH

La MDPH, et en particulier la CDAPH, est en charge de l'attribution de la RQTH<sup>40</sup>, ainsi que de la Carte d'Invalidité ou de l'AAH, qui toute trois permette de figurer au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'article L. 5213-1 du Code du travail précise : « Est considéré comme 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. », et L'article L. 5213-2 du Code du travail stipule lui que l'admission à un ESAT vaut RQTH.

#### 3.2. Les différentes Instances médicales

**Le Comité médical**, constitué par le Préfet, composé de deux médecins généralistes et éventuellement d'un spécialiste (des maladies donnant lieu à congés), et se prononce sur l'état de santé du fonctionnaire, notamment dans les cas d'arrêt maladie de longue durée, l'aptitude ou l'inaptitude à l'exercice d'une fonction en cours de carrière.

Ses missions :

- instruire les dossiers transmis par les services du personnel des administrations concernées relatifs aux congés de maladie (congés ordinaires, congés de longue maladie ou de longue durée), inaptitude temporaire ou définitive au travail, toutes fonctions publiques confondues.
- agréer des médecins habilités à procéder aux contre-visites et expertises des agents de la fonction publique, a la demande de l'administration ou du comité médical.

Ses attributions :

- Octroi et prolongation des congés de longue maladie et de longue durée.
- Avis sur congé ordinaire de maladie de 6 mois
- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé

#### **La Commission de Réforme est commune aux 3 fonctions Publiques.**

C'est une instance consultative médicale et paritaire qui est composée des médecins du comité médical, de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

Elle donne obligatoirement un avis sur :

- l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ;

---

<sup>40</sup> Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

- l'état de santé, les infirmités ou le taux d'invalidité qui en découle.

De par ses attributions, elle donne un avis sur :

- L'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie
- Le taux d'invalidité permanente ou partielle (IPP) et le taux d'Allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Les prolongations d'arrêt, la prise en charge des soins, l'attribution d'une aide ménagère.
- Les expertises et contre-expertises demandées.
- L'aménagement d'un poste de travail.
- L'attribution d'un temps partiel thérapeutique.
- La mise à la retraite pour invalidité.

## Les Médecins statutaires (décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005, art 2)

II. - Une liste de médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap est établie dans chaque département par le préfet. Cette liste est composée de médecins agréés en application de l'article 1er du décret du 14 mars 1986 susmentionné détenteurs d'un diplôme en médecine agréée, lequel est reconnu par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Ces médecins agréés compétents en matière de handicap sont seuls habilités pour établir le certificat médical prévu au premier alinéa de l'article 20 du décret du 14 mars 1986 susmentionné. »

## Les Médecins de préventions et de santé (FPT)

Dans son rapport du 22 février 2006, la Cour des Comptes souligne des disparités dans la procédure médicale de reconnaissance entre les fonctions publiques : « *L'obligation de reclassement si les séquelles ne permettent pas la reprise de poste est difficile et de plus en plus d'agents, bien que désireux de rester en activité, doivent accepter une mise à la retraite pour invalidité. Enfin, la convocation, l'audition et la communication de la partie médicale du dossier, imposées depuis 2004 pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, ne le sont pas pour les fonctionnaires de l'Etat.* »

## IRP

A noter que l'emploi des personnes handicapées est également abordé par les instances représentatives du personnel et en particulier dans les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS).

Ainsi, selon les Rapports<sup>41</sup> sur l'Etat de la Fonction Publique (2008-2009 et 2009-2010), le sujet sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans les CHS Ministériels (hors établissements publics) est passé de la 11<sup>ième</sup> à la 7<sup>ième</sup> place des sujets les plus abordés.

<sup>41</sup> DGAFP (2009) - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2008 - 2009 - Volume 1

DGAFP (août 2010) – **PROJET** de Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2009 - 2010 - Volume 1

## 4. Les principaux Organismes d'appui et Partenariats

Un champ d'intervention diversifié voire éclaté.

Des acteurs spécifiques à chacune des fonctions publiques.

### 4.1. Les Administrations Centrales

Pour la Fonction Publique de l'Etat, l'administration centrale a un rôle très encadrant et très structurant dans la réalisation des objectifs de missions Handicap.

Ce sont les administrations centrales qui pilotent la politique d'embauche des TH, acquittent le cas échéant les pénalités par unités manquantes, notifient aux administrations déconcentrées les postes à pourvoir, et animent le réseau des correspondants handicaps.

A noter que le Ministère de l'Intérieur organise une fois par an une réunion de tous les correspondants handicap.

Les administrations centrales peuvent provoquer des audits sur leurs services (Audit fait par le Ministère de l'Equipement en 2005-2006)

### 4.2. SAMETH

Les SAMETH (Service d'Aide au Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés) sont gérés par des associations.

L'offre de service des SAMETH :

- 1 - Service d'information sur les dispositifs et aides mobilisables pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- 2 - Service de facilitation dans la mise en œuvre de la solution de maintien déjà identifiée par l'employeur et acceptée ;
- 3 - Service de conseil pour apporter un éclairage sur les conditions d'une démarche de maintien ;
- 4 - Service d'ingénierie pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

Les SAMETH sont accessibles par les employeurs privés et publics et aussi par la personne elle-même

Les SAMETH sont conventionnés avec l'AGEFIPH et le FIPHFP.

### 4.3. CRP (Centres de Réadaptation Professionnelle)

L'accès aux CRP des agents fonctionnaires et contractuels des trois fonctions publiques est possible. Toutefois, cette possibilité est méconnue par les employeurs publics et les CDAPH (qui sont décideurs de

l'orientation vers un CRP). Le FIPHFP et les pouvoirs publics conduisent ensemble des actions visant à informer tous les acteurs de cette possibilité.

Le reclassement est un processus statutaire imposé par l'apparition, d'une incompatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail. En règle générale, ce processus conduit à un changement d'emploi qui peut nécessiter une réadaptation professionnelle. L'accès au CRP, est de nature à favoriser cette réadaptation nécessaire pour être maintenu dans l'emploi.

Il appartient à l'employeur (service Ressources Humaines) en relation avec l'agent et tous les acteurs impliqués (médecins du travail, ergonomes...) d'identifier la formation la plus adaptée à ce maintien. Tous les organismes susceptibles de dispenser la formation identifiée peuvent ainsi être sollicités, et en particulier donc, les CRP. Il convient de préciser également que le FIPHFP rembourse à l'employeur, dans la limite de 10000 € par an, par agent et pour une durée de 3 ans, le reste à charge des coûts pédagogiques engendrés par la formation permettant le maintien dans l'emploi, ainsi que 50% de la rémunération de l'agent si la formation est d'une durée égale ou inférieure à 18 mois et 80% si la durée de la formation est supérieure à 18 mois.

#### 4.4. Quelques sites internet utiles

##### *[handicap.emploipublic.fr](http://handicap.emploipublic.fr)*

Le site <http://handicap.emploipublic.fr/> recense un grand nombre d'offres d'emploi dans la Fonction Publique pour des personnes handicapées.

Le site donne aussi des informations sur les spécificités de la Fonction Publique pour un travailleur handicapé.

##### *[Handipole.org](http://www.handipole.org)*

Site est spécialisé sur pour les départements d'Île de France.

[www.handipole.org](http://www.handipole.org) est un site d'information destiné à éclairer les dispositifs existants en matière d'emploi, de formation et d'insertion des personnes handicapées.

Il diffuse également les différentes informations fournies par les départements, concernant les plans d'insertion des travailleurs handicapés (PITH ou PDITH).

Le site est spécialisé sur pour les départements d'Île de France.

##### *[Handiplace.org](http://www.handiplace.org)*

[www.handiplace.org](http://www.handiplace.org) est le pendant du site [www.handipole.org](http://www.handipole.org) pour la région Rhône-Alpes.

Il est géré par le CRDI (Centre de Ressources de Développement et d'Information pour la Région Rhône-Alpes pour l'emploi des personnes handicapées).

Il assure plusieurs rôles :

- Observatoire de l'emploi
- Appui conseil pour le développement de la formation des personnes en situation de handicap

- Centre de ressources documentaires et d'informations

Le site propose également un espace emploi permettant le dépôt d'offres d'emploi et de CV de candidat.

#### **4.5. ANFH**

L'ANFH est une association paritaire devenue OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de la fonction publique hospitalière en 2007. Elle assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue par l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents.

L'ANFH et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique) ont signé en janvier 2010 une convention sur 3 ans qui prendra effet à l'automne 2010.

L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en informant et formant les travailleurs handicapés de la FPH et les agents susceptibles d'être en relation avec eux.

L'ANFH et le FIPHFP dispose d'une enveloppe de 8 millions d'euros pour coordonner leurs moyens d'intervention afin de mettre en œuvre des programmes généraux (actions de formation et de sensibilisation à l'intégration et l'accueil des personnes handicapées par exemple), et des programmes plus spécifiques (conception d'un programme de formation aux problématiques du handicap réservé aux médecins du travail).

Les organismes hospitaliers interviewés nous ont dit s'appuyer sur l'ANFH pour permettre d'organiser les formations et sensibilisations nécessaires.

#### **4.6. CNFPT (Centre National de la Fonction Publique)**

Le CNFPT a pour principal objectif la formation et la professionnalisation des agents et l'accompagnement des cadres de direction de la Fonction Publique Territoriale.

Il assure également l'organisation de certains concours et examens.

Son financement est assuré par le prélèvement d'une cotisation représentant 1% de la masse salariale des collectivités locales.

Le CNFPT peut dans certains cas proposer des formations / sensibilisation à l'insertion de personnes handicapées au sein de collectivités locales.

Le CNFPT a signé une convention avec le FIPHFP qui prévoit de labelliser conjointement des formations aux problématiques du handicap, de financer la préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale des personnes handicapées en recherche d'emploi, de financer des actions spécifiques de formation à la demande des comités locaux du FIPHFP.

#### 4.7. Centres de Gestions des départements

Les Centres de Gestion sont des établissements publics, créés en application de la loi du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale.

Les Centres de Gestion assurent pour les collectivités affiliées à titre obligatoire (pour les communes ou établissements de moins de 350 fonctionnaires), soit volontaire (pour les autres) les fonctions suivantes :

- Organisation des concours ;
- Gestion des carrières ;
- Relations avec les instances paritaires ;
- Mise à disposition d'expertise en matière d'archivage, de médecine du travail, de prévention des risques professionnels, d'assistance juridique, de conseil en gestion des ressources humaines ;
- Remplacement de postes administratifs.

Les centres de Gestion sont ainsi des acteurs essentiels pour l'emploi et la formation des travailleurs handicapés, notamment pour les collectivités de taille moyenne. Ils assistent les collectivités à assurer leur obligation d'emploi, en assistant par exemple les collectivités dans leurs démarches vis-à-vis du FIPHFP.

Certains ont pour ce faire, signé une convention avec le FIPHFP. C'est notamment le cas des Centres de Gestion que nous avons rencontrés.

#### 4.8. Cap Emploi

Il existe plus d'une centaine (107 organismes, 160 bureaux) de Cap Emploi répartis sur le territoire. Ce sont des organismes de placements spécialisés assurant une mission de service public. Ils sont inscrits dans le cadre de la loi du 11 février 2005 et sont financés par l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle Emploi.

Les Cap Emploi sont regroupés en réseaux, dont Ohé Prométhée ([www.ope.org](http://www.ope.org)) et l'Unith<sup>42</sup> ([www.unith.org](http://www.unith.org)).

Le ministère chargé de l'emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, le réseau national Ohé/Prométhée et l'Unith ont signé le 18 février 2009 le protocole national relatif à la convention Cap emploi.

Les missions de service public du Cap Emploi sont les suivantes :

- l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable ;
- l'information et la mobilisation des employeurs privés et publics sur l'emploi des personnes handicapées ;

---

<sup>42</sup> Union Nationale des Travailleurs Handicapés

- le conseil et l'appui aux employeurs dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées ;
- l'information des salariés et agents handicapés et des employeurs sur les opérateurs et les aides mobilisables en matière de maintien dans l'emploi ;
- le suivi du salarié ou de l'agent dans l'emploi.

Les Cap emploi travaillent en partenariat avec l'ensemble des acteurs de la politique de l'emploi, en particulier Pôle Emploi.

A noter que les Cap Emploi, CRP et SAMETH travaillaient uniquement avec le secteur privé et ont dû revoir leur offre pour pouvoir travailler avec le Secteur Public.

# Troisième Partie - Les Pratiques de Terrain

## 1. Le recrutement

Une personne handicapée peut être recrutée selon deux voies :

- En direct par contrat donnant vocation à titularisation. Cette voie est privilégiée (cf. circulaire n°5265/SG du 23 novembre 2007).
- par concours avec des aménagements pour les épreuves « d'aménagements particuliers des épreuves du concours en fonction de la nature (du) handicap ou du degré (...) d'invalidité (par exemple : installation dans une salle spéciale, temps de composition majoré d'un tiers, utilisation d'un ordinateur, assistance d'un secrétariat, temps de repos suffisant)<sup>43</sup> ». D'autres aménagements sont possibles (traduction en braille, grosse police, ...), ils doivent en tout état de cause être demandé par le candidat et validé par un médecin agréé, puis par le jury du concours.

Dans certain cas, la procédure de recrutement par contrat direct permet une titularisation plus rapide.

La Fonction Publique a la possibilité de procéder à un recrutement ciblé de personne handicapée, contrairement au secteur privé, où les articles L1134 du code du travail interdisent toute discrimination, et ce du fait de la possibilité de ne recruter sans concours que des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cf. en Annexe les différentes annonces de recrutement de travailleurs handicapés ou plus largement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le recrutement dérogatoire des BOE dispense de la lourdeur administrative des concours.

- Lors de l'ouverture d'un poste, nous avons pu constater à travers les entretiens l'importance de la « première expérience » :
- une première expérience négative entraîne un rejet d'intégration d'une nouvelle personne handicapée
- une première expérience positive, peut entraîner une demande explicite de recrutement de personne handicapée !

## 2. Le maintien dans l'emploi

**Une obligation de reclassement beaucoup plus assumée dans la fonction publique que dans le secteur privé.**

Comme évoqué au § 0, le secteur public peut décompter dans le cadre des BOE, les agents qui ont été reclassés en application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale ;

Les entretiens réalisés font ressortir en effet l'importance des agents reclassés dans la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Que ce soit dans les services municipaux, dont certains agents ont des

---

<sup>43</sup> Cour des comptes (2009) – Rapport Public Annuel 2008 - La mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique p 196

activités « invalidantes », telles que les ATSEM, agents en charge des espaces verts et des services techniques, mais aussi dans les hôpitaux, où certaines prises en charge nécessitant par exemple le déplacement de malades, peuvent ne plus être compatibles avec des dorsalgies.

D'après le CNFPT, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en majorité des personnels en reclassement plutôt que des agents titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

A noter que 50% des BOE du secteur public correspondent à des conditions d'éligibilité (ATI et reclassement) non applicables au secteur privé.

Toujours dans son rapport du 22 février 2006, la Cour des Comptes souligne : « Développer le reclassement des personnels devenus partiellement inaptes. La Cour évoque, un peu plus haut dans ses développements, les difficultés rencontrées dans le reclassement des agents devenus invalides, conduisant certains d'entre eux à une mise à la retraite pour invalidité non désirée.

Aujourd'hui, s'il est possible à un fonctionnaire de reprendre une activité professionnelle avec une invalidité reconnue, ouvrant droit le cas échéant à une ATI, les efforts des administrations pour permettre le retour à l'emploi des fonctionnaires invalides sont notoirement insuffisants. De fait, les réticences notées à l'égard de l'embauche des personnes handicapées se manifestent aussi vis-à-vis du retour des personnes ayant perdu une partie de leur capacité de travail à la suite d'un accident ou d'une maladie.

Il convient, d'ailleurs, de souligner que le recours facile à la mise à la retraite pour invalidité peut constituer une solution consensuelle, remportant les faveurs non seulement de l'administration employeur mais aussi de l'intéressé et des représentants du personnel au sein de la commission de réforme. Il est même à craindre que l'allongement de la durée de cotisation pour prétendre à une pension à taux plein n'encourage le recours à la retraite pour invalidité, par accord entre les parties, comme l'expérience d'autres pays européens ayant connu eux aussi une prolongation de la durée de la vie active et les tendances à l'œuvre au sein des fonctions publiques territoriale et hospitalière semblent le démontrer. »

A noter que les critères d'intervention du FIPHFP qui figurent à l'article 2 du décret du 3 mai 2006 privilégient, le **maintien dans l'emploi sur le recrutement** des personnes handicapées dans la fonction publique.

### 3. La Formation et le plan de carrière

Tant pour la formation que pour le plan de carrière, les personnes rencontrées nous ont toutes précisé qu'il n'y avait pas à proprement parler de traitement spécifique pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Nous avons ainsi pu entendre « Une fois que le TH<sup>44</sup> est entré, il est soumis aux mêmes règles que tout le monde », ou alors que « bénéficiaire d'un suivi particulier pourrait être perçu comme stigmatisant ».

Les seules exceptions concernent les sujets de formation qui peuvent être en lien direct avec l'adaptation du poste de travail informatique. Avec par exemple, la formation sur un nouveau logiciel pour déficient visuel.

---

<sup>44</sup> Travailleur Handicapé

De façon très marquée dans la Fonction Publique de l'Etat, il semble que la fonction « assimilatrice » de l'Administration joue à plein.

#### 4. Les types de handicap

La plupart des organismes interviewés ne connaissent pas de façon précise la nature du handicap des personnes concernées.

En général, il s'agit plutôt de handicaps non visibles.

Les agents reclassés sont pour la plupart atteints de TMS ou de dépression.

Difficulté d'emploi des personnes avec handicap mental, psychique.

#### 5. La répartition par catégorie

La majorité des BOE sont en catégories C. En 2007, dans la Fonction publique Territoriale, la répartition des effectifs des agents statutaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi est la suivante :

- 2 % de catégorie A
- 7 % de catégorie B
- 91 % de catégorie C

Contre une répartition respective de 9 %, 14 % et 77 % pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

Au niveau de l'ensemble des fonctions publiques, le même constat peut être fait, à l'exception de la Fonction Publique d'Etat, qui est plus équilibrée.

Répartition des TH par mode de recrutement et catégorie hiérarchique au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (CNFPT)

	Statutaires						Contractuels				Total
	A		B		C		Cadre		Non cadre		
FPE	22 047	28%	17 513	22%	39 500	50%	521	4%	12 136	96%	91 718
FPH	1 314	4%	8 384	25%	24 510	72%	97	2%	3 977	98%	38 283
FPT	1 100	2%	3 239	7%	44 479	91%	259	4%	6 279	96%	55 357
Total	24 461	15%	29 136	18%	108 489	67%	877	4%	22 392	96%	185 358

Remarque : il serait intéressant de disposer des mêmes statistiques de répartition par catégorie pour l'ensemble des agents.

La reconnaissance de TH est perçue et exploitée différemment selon les catégories de postes (A, B et C) :

- Une reconnaissance TH pour un agent de catégorie C peut lui favoriser l'accès à un emploi. Il aura donc plutôt tendance à revendiquer sa RQTH.

- Inversement, un agent de catégorie A, va plutôt la dissimuler du fait de l'image négative que renvoie le handicap sur la capacité à exercer des responsabilités.

Le fort taux constaté de BOE parmi la catégorie C, est sans doute corrélé à la pénibilité physique des métiers de cette catégorie, qui entraîne des mesures de reclassement ou des attributions d'allocations temporaires d'invalidité (ATI).

Plusieurs organismes contactés ont indiqué leur difficulté de pouvoir recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant de la catégorie A.

## **6. Les différents aménagements et adaptation du poste de travail**

L'objectif de L'aménagement du poste de travail est de permettre, malgré les difficultés de santé rencontrées, de rester sur le poste occupé.

Les modalités d'aménagement peuvent être notamment :

- des horaires aménagés ;
- des conditions matérielles spécifiques ;
- un allègement de service.

Au cours de nos entretiens, différents types d'aménagement ont été évoqués (cf. annexe, synthèse des entretiens).

L'adaptation du poste de travail est réalisée lorsque l'agent est déclaré inapte pour assurer les fonctions de son poste. Pour permettre le maintien dans l'emploi, l'employeur peut lui proposer un poste adapté à ses possibilités.

Ex : reconversion d'une ATSEM sur un poste administratif.

## **7. Absence de recueil de bonnes pratiques ou de guide méthodologique**

Lors de nos entretiens, la plupart de nos interlocuteurs nous ont dit devoir travailler sur la rédaction de procédures de guides méthodologiques, etc., pour le recrutement, l'insertion, la formation, le maintien dans l'emploi,...

Les méthodologies mises en place par les acteurs questionnés :

groupes de travail mis en œuvre pour élaborer des bonnes pratiques de recrutement au sein d'un hôpital

partenariat avec Cap Emploi

Protocole d'accords négociés en interne

## 8. La communication interne ou comment identifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Un des points importants consiste à identifier parmi son effectif, les agents qui peuvent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Par méconnaissance, négligence, peur de la stigmatisation ou toute autre raison, les agents qui pourraient prétendre au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ne sont pas tous connus, faussant de fait les déclarations effectuées au FIPHFP par les collectivités ou organismes publics.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour permettre aux agents concernés de se faire connaître :

- Communication sur les droits des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les devoirs des employeurs ;
- « Publicité » sur le fait que l'organisme ou la collectivité emploie des personnes en situation de handicap au titre de sa politique citoyenne ou de l'exemplarité ;
- Communication sur la présence d'un correspondant handicap et de ces missions. La présence de ce correspondant pouvant permettre à des personnes d'avoir une personne parfaitement identifiée pour venir parler des ses propres préoccupations.

Un conseil général a ainsi envoyé à l'ensemble de ses agents un courrier sur la nécessité de se faire connaître pour pouvoir bénéficier des aides et droits associés.

L'éducation nationale sur son site internet : <http://www.education.gouv.fr/cid3918/travailler-au-ministere-avec-un-handicap-c-est-possible.html>, encourage ses agents à déclarer leur situation de handicap en insistant sur la possibilité d'améliorer par la suite le quotidien de ses agents, en communiquant à l'aide du slogan :

**« Travailler au ministère de l'Education nationale avec un handicap, c'est possible »**



## Conclusion

### I

L'emploi et la formation des P.S.H. dans les trois fonctions publiques présente le double aspect d'un objectif et d'une dynamique, très différenciée, aux performances inégales.

La notion de taux d'emploi (6 %) n'est pas discutée : elle se juxtapose à quelques autres taux comme les emplois réservés, traditionnels dans l'administration et qui forment autant de postes d'entrées dérogatoires à la fonction publique. Mais ce taux a une valeur indiscutable d'objectif et peut apparaître comme un indicateur de performance, au même titre que le développement durable. Mais le prestige d'atteinte du taux décroît lorsqu'on passe de la fonction publique d'Etat à la fonction publique hospitalière et à la fonction publique territoriale.

### II

C'est la fonction publique d'Etat qui, dans une parole publique prolixe et polymorphe, se fixe les objectifs, se donne les moyens, vise la performance et adopte l'avantageuse posture de l'exemplarité. C'est que la fonction publique d'Etat règle la question en amont, au niveau des ministères et des administrations centrales.

Au surplus c'est à l'échelon ministériel que se calcule la contribution au FIPHFP.

Sans doute la dynamique d'emploi est-elle différenciée selon les ministères dont le rapport annuel sur l'état de la fonction publique enregistre les performances.

### III

Les moyens dédiés, la qualité de l'information voire l'affichage d'un engagement en faveur des P.S.H., varient selon la taille des collectivités ou des organismes que des initiatives internes parfois remarquables, ne suffisent pas toujours à mobiliser, dans un contexte parasité par les contraintes budgétaires et les réductions d'effectifs.

De plus, la question requiert un outillage conceptuel et technique qui ne s'improvise pas.

C'est trop souvent un facteur négatif, l'obligation de contribuer au titre des unités manquantes, qui a tenu lieu de prise de conscience.

D'où un rapprochement entre les fonctions publiques territoriales et hospitalières et le FIPHFP qui exerce, dans l'élaboration des conventions, un rôle de jurisprudence ou de tutorat qui ne dispense pas, dans l'urgence, de l'assistance pratique d'organismes spécialisés, notamment au niveau du comptage et de la sensibilisation.

Le rôle directeur du FIPHFP s'exprime par les initiatives des représentants interrégionaux, trop peu nombreux, surchargés, difficilement accessibles. Aussi les relations avec le fonds sont-elles trop souvent vécues comme impersonnelles, anonymes, basées sur des procédures comptables.

### IV

**L'échéance de 2010**, suppression des abattements sur la contribution au FIPHFP au titre des unités manquantes, a provoqué un sursaut dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale :

- Embauche de correspondants handicap ou renforcement des équipes dédiées,
- Recours à des organismes d'appui, associatifs ou privés,
- Mise en place de démarches de conventionnement avec le FIPHFP.

Qu'il s'agisse d'établissements hospitaliers ou de collectivités locales, les employeurs publics sont plus que disparates : asymétriques : d'où l'initiative du FIPHFP de structurer un maillage à l'échelon départemental, régional, voire national. Tel est le sens des conventions conclues entre le FNIPHFP et l'ANFH ou avec le CNFPT.

A l'échelon régional, le FIPHFP consolide le maillage en conventionnant avec les centres de gestion départementaux ou en organisant des réseaux régionaux d'établissements hospitaliers (par exemple l'ensemble des établissements hospitaliers de la région PACA).

## V

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi dans les deux dernières fonctions publiques, révèle deux logiques concurrentielles : l'embauche directe, objectif du FIPHFP, le reclassement professionnel priorité des FPH et FPT.

Le reclassement professionnel qui affecte les emplois les plus exposés physiquement, met au jour des problématiques liées à l'efficacité de la médecine du travail dans les fonctions publiques, à la prévention des risques professionnels, à la pénibilité du travail.

## VI

Enfin les entretiens de terrain ont montré les difficultés pratiques de l'insertion dont l'effort pèse sur le correspondant handicap. Si les correspondants handicap de la fonction publique se placent sans état d'âme sous la guidance de leur administration centrale, les correspondants handicap des établissements hospitaliers et des collectivités locales dépendent souvent d'eux-mêmes. Ces correspondants handicap présentent des profils très variés : mais tous ont conscience d'effectuer une mission que nul ne leur dispute.

Le plus souvent, c'est leur investissement personnel qui garantit le succès de leur mission faite d'une part de volontarisme, d'autre part de technicité. Le plus souvent cette technicité est acquise sur le tas. Dans leur milieu, les correspondants handicap doivent satisfaire à deux exigences : vers le haut, garantir la contribution la plus économique ; vers le bas, faire admettre le handicap comme un mode d'être possible en milieu ordinaire de travail. Les phases délicates qui préludent à tout conventionnement sont donc le juste comptage d'une déclaration sincère, la sensibilisation la plus adaptée du personnel, notamment de l'encadrement.

L'observation faite au niveau des établissements, vaut pour les Conseils Généraux. Très souvent la politique du handicap est impulsée par un élu motivé.

L'acquisition de la citoyenneté par les P.S.H. est donc encore trop souvent suspendue aux initiatives de ces acteurs de terrain dont la mission, surajoutée à d'autres, attend de se transformer en métier reconnu.

x x x

## Glossaire

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
APF	Association des Paralysés de France
ANFH	Agence Nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ATSEM	Agent Spécialisé des Écoles Maternelles
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CAP	Commission administrative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CH	Correspondant Handicap
CHS	Comité d'Hygiène et de Sécurité
CNH	Conseil National Handicap
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CNPSAA	Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et Amblyopes
COTOREP	Commission techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CRP	Centres de Réadaptation Professionnelle
CRDI	Centre de Ressources de Développement et d'Information pour la Région Rhône-Alpes pour l'emploi des personnes handicapées
DGAFP	Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique
DIH	Délégué Interrégional Handicap
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail
FIAH	Fonds Interministériel pour l'Accessibilité aux personnes Handicapées
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique
FNATH	Association des accidentés de la vie
FP	Fonction Publique
FPE	Fonction Publique de l'Etat
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale
HALDE	Haute Autorités de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
IPP	Invalidité permanente ou partielle
MDPH	Maison Départementale des personnes handicapées
OPCA	organismes paritaires collecteurs agréés
PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'état
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PITH ou PDITH	Plan d'insertion des travailleurs handicapés
PH	Personnes handicapées
PSH	Personnes en situation de handicap
RH	Ressources Humaines
RGPP	Revue Générale des Politiques publiques
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH	Service d'Aide au Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés
TH	Travailleur Handicapé
UNAFAM	Union Nationale des Amis et Familles de Malades Psychiques
UNAPEI	Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis
UNATH	Union Nationale des Travailleurs Handicapés
UNISIDA	ONG visant à sensibiliser l'opinion publique sur le génocide lié à la progression du sida

## Bibliographie

AGEFIPH/FIPHFP (2010), Les personnes handicapées et l'emploi – Les chiffres clés, Avril 2010

FIPHFP (2009), « Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Rapport d'activité 2008.

CNFPT – Pratique de Gestion RH et de Formation

Conseil National du Handicap (mai 2009) - Colloque pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Cour des comptes (2003) – Rapport Public Thématique - La vie avec un handicap

Cour des comptes (2006) – Rapport Public Annuel 2005 - Les accidents de travail et les maladies professionnelles des fonctionnaires

Cour des comptes (2007) – Rapport Public Annuel 2006 - La vie avec un handicap

Cour des comptes (2009) – Rapport Public Annuel 2008 - La mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

DGAFP (décembre 2006) - L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique – Cadre légal et éléments statistiques

DGAFP (2009) - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2008 - 2009 - Volume 1

DGAFP (31 août 2010) – PROJET de Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2009 - 2010 - Volume 1

HALDE (2009) Rapport d'activité

Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique (août 2009), Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, édition 2009

ONFRIH (Mars 2010) – Rapport 2009 de l'Observatoire national sur la formation, la Recherche et l'innovation sur le handicap

Actes du colloque « Pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées » tenu le 11 mai 2009 dans l'enceinte du Sénat.

Versini (2004) - Rapport sur la diversité dans la Fonction Public, Rapport présenté à Monsieur Renaud Dutreil, ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat par Dominique Versini, ancien ministre

Site de l'Education Nationale <<http://www.education.gouv.fr/cid3919/handicap-contacts-temoignages-questions-reponses-et-chiffres-cles.html#Chiffres%20cl%C3%A9s>> (consulté le 07/09/2010)

« Emploi dans la fonction publique : des progrès mais encore insuffisants ». La gazetteSantesocial.fr, 11 février 2010, <<http://www.gazette-sante-social.fr/actualite/actualite-generale-emploi-dans-la-fonction-publique-des-progres-mais-encore-insuffisants-16036.html?recherche=1>> (consulté le 15 février 2010).

## Synthèses des Entretiens effectués

La confidentialité ayant été demandée sur certaines retranscriptions intégrales des entretiens, nous publions ci-dessous un résumé « anonymisé » (autant que faire se peut) de ces entretiens.

### **Préfecture A**

« Une conception administrative de la mission »

Le référent handicap, un chef de service en charge de GRH, et deux de ses collaborateurs

Affectation récente de la personne qui a procédé à une remise en ordre de l'antérieur.

Réglementaires

Directives données par le Ministère de l'Intérieur

Taux

Problème d'accessibilité des préfectures (bâtiments anciens)

Pas de sensibilisation spécifique des acteurs préposés sur le sujet : aucune information externe sur la loi du 11 février 2005

Pas de sensibilisation spécifique de l'encadrement

Objectif : satisfaire le taux de 6% par des reconnaissances internes et des recrutements externes (par concours ou en direct)

Il y a des réalisations

C'est le ministère est décideur dans l'ouverture des postes.

### **Préfecture B**

La première surprise dans cette préfecture a été de constater que celle-ci était très au delà de l'obligation d'emploi, et ce depuis plusieurs années. Elle emploie en effet près de 10% de personnes relevant de l'obligation d'emploi, et qui plus est disposant toute d'une RQTH. Ceci relève d'une culture locale déjà très ancienne.

Cette préfecture utilise la possibilité qui lui est offerte de pouvoir recruter directement des candidats en situation de handicap pour faciliter ses recrutements (les autres relevant d'un concours).

La loi de 2005 a essentiellement eu comme impact de voir le Ministère de l'Intérieur beaucoup plus incitatif et a grandement amélioré la capacité pour la préfecture de se voir financer des aménagements de postes. En effet, depuis la création du FIPHFP et surtout compte tenu de l'entière prise en charge administrative de la relation avec ce dernier par le Ministère, il est devenu très facile et rapide de trouver les financements nécessaires aux adaptations.

La Préfecture, tout comme le ministère considère avoir une « Responsabilité Sociale de leur entreprise » en matière d'emploi de Personnes en Situation de handicap.

Beaucoup d'aménagements ont été opérés, pour tout type de handicap, même si les agents avec un handicap moteur sont très peu nombreux du fait de la faible accessibilité des locaux de la Préfecture (à noter qu'un nouveau bâtiment en cours de construction sera bien entendu totalement accessible).

Le Correspondant Handicap est le Chef du Service Social, rattaché au Responsable des Ressources Humaines, lui-même rattaché au Directeur des RH et des Moyens (rattaché au Préfet).

Les RH de la Préfecture s'interrogent en permanence sur l'insertion des PH au sein de la Préfecture. L'objectif est de faire en sorte qu'une fois entrées au sein de la Préfecture, les agents en situation de handicap « sortent de leur espèce de statut social » et soit donc géré de façon analogue aux autres. Ceci entraîne en particulier qu'il n'y a pas à proprement parler de gestion différente de la formation et des carrières.

L'entretien a également permis d'avoir un échange intéressant sur le Vivre ensemble entre les agents en situation de handicap et les agents « valides » sur en particulier la difficulté de savoir quels sont les comportements appropriés / acceptés, ....

### **Mairie Ville A**

Cadre supérieur RH a qui on a demandé de prendre en charge cette tâche pour la VT et la communauté urbaine

Vient d'être mis sur ce dossier

Plus une personne dédiée à cette mission

Travaille à la contractualisation

Il n'a pas fait une découverte particulièrement émotionnelle de la loi 2005

Il considère que c'est une contrainte dont il s'acquittera

Peu d'intérêt environnemental la dessus. Sa hiérarchie lui demande d'appliquer la loi

En revanche, une élue est très impliquée dans cette cause (Albert doit la rencontrer avec le cadre RH).

Les investissements d'accessibilité sont considérables.

Quelques actions de sensibilité dans son service en introduisant des PH lors de visite, résultat très positifs

Très au dessus du taux.

### **Mairie Ville B**

La Ville de B. a un taux légal d'emploi de 5.3%.

Le poste de « Référent Handicap » a été créé en novembre 2009, et est rattaché à la Direction de l'Environnement du Travail et des Relations Sociales (rattachée à la Direction Générale aux Ressources Humaines).

Les préoccupations de la « Référente Handicap » sont d'une part de relever le taux au-delà des 6% de sorte de ne plus avoir à payer de contribution dont l'impact financier est d'autant lourd pour depuis 2010, sachant que par ailleurs le taux se dégrade du fait du départ en retraite de nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui sont en très grande majorité des agents reclassés ou bénéficiant d'une ATI (Invalidité temporaire de travail). Seuls 20% des BOE disposent d'une RQTH.

La Ville est en train de signer une convention avec le FIPHFP, avec comme objectif essentiel la possibilité d'avoir une gestion plus souple des actions ou aménagements de postes à réaliser. Le FIPHFP est relativement difficile à contacter (le DIH est en charge de 3 régions du Centre Est, et les dossiers sont traités pour partie à Paris et Bordeaux).

La Ville utilise les services du CNFPT pour les formations.

En ce qui concerne l'insertion, un système de poste SAS a été mis en place permettant à un agent (en reclassement) de disposer d'une période d'adaptation entre son poste et sa future affectation.

Il n'y a pas de politique spécifique de formation et de gestion de carrière pour les personnes en situation de handicap.

Néanmoins, une étude va être lancée pour analyser les évolutions de carrière des agents en situation de handicap.

La Ville ne dispose pas de statistique sur les formes de handicap, ce qui lui pose un problème vis-à-vis du FIPHFP qui les lui réclame dans le cadre de la convention.

Par ailleurs, la Ville est persuadée que l'ensemble des BOE ne sont pas identifiés, et réfléchit aux moyens de les connaître (communication, avantages pour l'agent mis en avant...).

## **Mairie Ville C**

La Ville de C. a un taux d'emploi direct de 3.4%.

L'impact de la contribution au FIPHFP est très lourd pour cette commune de 40 000 habitants, et la R.H. de la Ville a donc eu comme objectif de mettre en œuvre un plan d'action visant à atteindre le taux de 6% en 2012. Cet objectif ayant par ailleurs fait partie de la Profession de foi du député maire de la ville.

Il se heurte néanmoins à la réduction des effectifs qui est par ailleurs programmée sur la même période...

Une des premières actions a été de recruter un « Référent Handicap » (rattaché à la DRH), lui-même en situation de handicap.

La seconde étape relève avant tout de la sensibilisation de l'encadrement, les recruteurs (des RH) et du collectif de travail. Plusieurs formations / sessions de sensibilisation sont ainsi prévues.

Afin de sensibiliser les agents à l'emploi de travailleurs handicapés, il est envisagé de prendre des stagiaires en situation de handicap dans différents services.

Enfin, un travail de communication / incitation à ce faire identifier est à faire.

Les locaux ont été rendus accessibles. Le Responsable des S.I. essaie autant que faire se peu de faire en sorte que les postes de travail informatiques soient accessibles aux déficients visuels.

Une fois intégrés, les agents sont tous gérés sur un pied d'égalité.

25% des agents BOE disposent d'une RQTH.

La Ville de C, n'a pas utilisé les services du FIPHFP (à la date de l'entretien début 2010).

## **Mairie Ville D**

La personne en charge de la question est la directrice des RH.

Elle est en poste depuis peu et aucune politique particulière n'est développée.

Le taux d'emploi est médiocre, voisin de 2,5%.

La mairie n'a pas le projet de créer des postes ce qui limite la possibilité de recourir à des nouveaux recrutements directs.

Les BOE employés sont issus de reclassements liés à des problèmes de santé apparus en raison de la pénibilité du travail.

Les BOE se situent en catégorie C. Il n'y a pas de handicap visible.

Le handicap psychique, dépression chronique essentiellement, pose problème en terme de majoration de l'absentéisme.

La responsable des ressources humaines estime qu'il y a sûrement bien davantage de personnes qui pourraient être reconnues comme BOE.

Il n'y a pas eu de campagne d'incitation à se faire reconnaître mais la responsable semble trouver cette idée utile pour améliorer le taux d'emploi.

Il n'y a pas de politique de formation professionnelle dédiée aux BOE.

Le suivi de carrière est le même que pour tous les agents.

Des problèmes de mise aux normes du bâti existent encore pour certains bâtiments appartenant à la commune.

Les mises aux normes sont progressives

## **CHU A**

Directeur Adjoint du CHU charge du dossier

Il considère la loi comme une obligation

Il y voit une forme de citoyenneté

Travaille à avoir sa convention avec le FIPHFP, avec un Comité de pilotage intégrant la direction, les représentants d personnel, mais sans la représentation du comité médical

Les hôpitaux sont structurellement en avance par rapport aux autres FP du fait de leur fonction de réception de PH

Importance de sensibiliser les personnes en charge de la logistique, qui emploie beaucoup de métiers différents

Difficulté du « handicapé soignant »

On va organiser des réunions de sensibilisation progressive du personnel

## **CHU B**

Le CHU de B. déclare en 2009 un taux de 6.22%.

Lorsque la Mission Handicap a été créée en 2007, le taux était de 3.57%, et la contribution aurait été de l'ordre de 1 million d'euros. Le poste est actuellement occupé (pour une partie de son temps de travail) par une Conseillère des Conditions de Travail.

Le CHU a signé en août 2008 une convention avec le FIPHFP mettant en avant quatre points :

Achat de matériel de compensation du handicap (par exemple, prothèse auditives)

Aménagement de postes de travail (en particulier des postes informatiques)

Insertion des travailleurs handicapés dans les équipes

Sensibilisation / Communication / Information / Mise en réseaux

et avec deux grandes orientations, sur lesquelles la Fonction publique Hospitalière était d'accord:

Le maintien dans l'emploi et reclassement. En fin de carrière, grande pénibilité du travail soignant.

Le recrutement de Personnes handicapées.

Il est à noter que 4 à 5% seulement des BOE disposent d'une RQTH.

Le CHU est en train de s'organiser pour pouvoir recruter et intégrer des PSH (groupes de travail, procédures, bonnes pratiques...).

La médecine statutaire a été sensibilisée à la nécessité de recruter des PSH.

Les principaux aménagements effectués l'ont été pour des déficients visuels (aménagement poste de travail informatique) ou auditifs (prothèses).

Des jalousies ont pu être constatées de la part de certains agents du fait des efforts financiers faits par exemple pour aménager des postes de travail informatique.

Une partie importante de la discussion a porté sur la difficulté pour l'hôpital d'avoir des agents en situation de handicap, en particulier vis-à-vis de patients qui peuvent avoir des difficultés à être soigné par quelqu'un qui de façon « visible » pourrait laisser penser qu'il ne dispose de toutes les facultés « physiques » nécessaires pour bien le prendre en charge.

La nécessité de pouvoir intervenir rapidement est mise en avant en permanence, avec en corollaire l'interrogation « est-ce qu'une personne avec des difficultés de motricité pourra intervenir aussi rapidement qu'une personne valide en cas de problème ? »

Enfin, les « en blanc » s'interrogent sur la possibilité de recruter des personnes avec des troubles psychiques, connaissant les conséquences possibles en cas de crise...

Ces interrogations doivent être utilisées pour réfléchir à une nouvelle façon de fonctionner au sein de l'hôpital, pour tous les agents.

## **Centre de Gestion A**

L'entretien a été conduit auprès de la chargée de mission handicap du Centre de Gestion de ce département.

La mission handicap vient d'être mise en place.

Le Centre de Gestion a signé une convention avec le FIPHFP pour les collectivités qui lui sont affiliées. Le plan d'action se décline sur 3 axes pour les collectivités :

- Axe1 : Formation sensibilisation sur le handicap ; la loi de 2005 et le FIPHFP
- Axe2 : Travail de partenariat avec Cap Emploi pour le recrutement de PSH
- Axe 3 : concerne la gestion des inaptitudes professionnelles. Trouver des solutions de maintien dans l'emploi et de reclassement. Ce point correspond de fait à la 1<sup>ère</sup> demande des collectivités.

Sur les 800 collectivités du département, plus de 250 sont concernées par l'obligation d'emploi. L'effectif assujetti est de l'ordre de 15 000 agents.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le taux légal d'emploi des collectivités concernées était de 4.43%.

Le taux d'emploi des collectivités employant moins de 20 agents (et donc nous soumises à l'obligation d'emploi) n'est pas connu.

Le principal objectif concerne le maintien dans l'emploi d'agents reclassés.

Quelques actions du Centre de Gestion :

- Assistance aux collectivités pour effectuer leurs formalités (déclarations, demande de financement) auprès du FIPHFP.
- Organisation de groupes de travail visant à permettre aux collectivités de partager leurs connaissances sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Formation de médecins préventeurs
- Organisation de formations en liaison avec le CNFPT
- Organisation de conférences
- Participation aux forums pour l'emploi
- Spécialisation sur le handicap d'un conseiller emploi du Centre de Gestion pour faciliter l'orientation de candidats
- Mise en place de bilans de situation / professionnels pour permettre d'améliorer le maintien dans l'emploi des agents reclassés.

Remarque : le centre de Gestion prend en charge, la charge financière liée au maintien dans l'emploi d'un agent qui serait affecté à un échelon doté d'un indice inférieur (article 85 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

### **Conseil Général A**

La personne qui nous reçoit longuement est un agent de la direction des ressources humaines du Conseil Général.

Il est en charge du recrutement des personnes en situation de handicap. Il connaît la réglementation et a constitué une documentation en vue de cet entretien.

LE CG enregistre un taux d'emploi en de ça des 6%, situé aux environ de 3%.

Le Psdt du CG a récemment fait un discours volontariste pour améliorer ce taux d'emploi.

En interne a été développé une campagne de communication d'incitation à se faire reconnaître afin d'intégrer la catégorie des BOE.

La sensibilisation de tous les agents à l'accueil au sein de leurs services de BOE a été développée par le biais de l'intranet du CG en présentant des ouvrages, articles, témoignages, films..., traitant de manière large de la question du handicap. Ces documents sont présentés avec un résumé pour être attractifs.

Il ressort de l'entretien que la première expérience d'accueil d'un BOE dans une équipe de travail reste primordiale et conditionne le futur. Ainsi un service du CG ayant eu en son sein un BOE qui a pu trouver sa place a déjà demandé sur un poste vacant à ce qu'il soit pourvu de nouveau par un BOE. A contrario, un service a déjà vécu un échec dans l'accueil au sein du collectif de travail d'un BOE. Depuis l'encadrement dudit service refuse toute candidature de BOE.

Un protocole d'accord avec les organisations syndicales pour améliorer l'emploi et la carrière des BOE a été signé récemment.

Il n'y a pas de traitement différencié des carrières ni d'accès spécifique aux formations professionnelles. Les agents recrutés dans le cadre de l'obligation d'emploi ne souhaitent pas, une fois titularisés, bénéficier de mesures spécifiques mais plutôt entrer dans le dispositif de droit commun.

C'est le médecin qui peut poser des indications de formation pour permettre l'accès à un poste de travail ou son adaptation lors de reclassement ou recrutement direct.

Les BOE sont essentiellement des agents reclassés. Ils font partis de la catégorie C. La reconnaissance du handicap est mise en avant par les agents de catégorie C dans le cadre de l'accès à la FPT dérogatoire à la règle des concours. C'est, pour ces agents, un « plus » leur facilitant le recrutement.

Pour la catégorie A la situation de handicap est plutôt cachée. Elle renvoie trop à la notion d'incapacité et de moindre compétence.

Notre interlocuteur explique que tous les handicaps ne peuvent pas être intégrés dans tous les services.

Des questions de sécurité peuvent se poser : par exemple l'évacuation de services situés en étage élevé lors d'incendie et que les ascenseurs sont à l'arrêt pose problème pour certains type de handicap.

L'exemple d'une assistante sociale sourde recrutée au sein de l'ASE a aussi était problématique. La personne n'a pas pu rester car elle ne parvenait pas à suivre les discussions lors de réunions ou d'entretiens.

## **Conseil Général B**

Le département dispose d'une personne « correspondant handicap ».

La mission de signer une convention avec le FIPHFP a été confiée à une personne de la Direction des Ressources Humaines (au sein de son service Emploi et Conseil en Organisation)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le taux d'emploi était de 5.26%.

Le Département a lancé en 2007 un programme visant à recruter sur 3 ans, 100 personnes en situation de handicap, réparties dans tous les services du département.

L'impact financier de la loi de 2005 a été très lourd. Il a ainsi été décidé d'effectuer un recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi auprès des agents concernés. Ce recensement a reposé sur l'envoi d'un courrier exposant les droits des bénéficiaires et les devoirs du Département en tant qu'employeur. Cette campagne a été couronnée de succès, puisqu'elle a permis de passer d'un taux d'emploi de 3% à 5.26%, et faire passer ainsi la contribution au FIPHFP de 700 K€ à un peu moins de 90 K€.

Le système de tutorat n'est pas encore en pratique au sein du Département, mais celui-ci réfléchit à un système d'Auxiliaire de Vie Professionnelle qui accompagnerait les collaborateurs qui en auraient la nécessité dans leur travail.

Le Conseil Général pense diffuser une campagne de communication externe (du type de celle d'EDF jointe en annexe) pour essayer d'attirer des candidats diplômés pour augmenter le nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en catégorie A.

Le Conseil Général aurait souhaité utiliser les financements du FIPHFP pour accompagner des agents nécessitant un accompagnement psychologique, mais le FIPHFP ne le prend pas en charge (bien que l'accompagnement soit dispensé par un SAMETH).

## **CAP Emploi A**

Le Cap Emploi rencontré disposait d'un conseiller dédié à la Fonction Publique.

Les différences perçues par le Cap Emploi entre le privé et le secteur public :

- Incertitude sur le décideur dans le secteur public (DRH, maire, ...)
- Complexité des statuts, des grades et des fonctions dans la Fonction Publique
- Dans le privé : le besoin est clair. Le décideur sait de quelle compétence il a besoin.
- Dans la fonction publique la décision est collégiale, mutualisée... « L'embauteur n'est pas l'utilisateur »...
- Souvent la FP recherche un grade ! et non une fonction.

Obstacles rencontrés par Cap Emploi :

- Terminologie : on ne peut pas parler d'entreprise, de clients, mais de services, d'usagers...

Relations avec le FIPHFP vues d'un Cap Emploi :

- Par courriel et téléphone mais insuffisantes
- Insuffisantes, manque de proximité

En 2009, de 100 à 120 placements

En 2010, il y en aura moins... dû à la RGPP<sup>45</sup>.

Population âgées, masculine, cassée, souvent endettée...

Sa vision des correspondants handicap de la FP : souvent des personnalités fortes, mais ne disposant pas de la capacité de décision nécessaire.

L'embauche de PH est bien vue, c'est comme l'écologie, mais les PH se trouvent bien souvent en dehors du service.

## **DIH**

---

<sup>45</sup> Revue Générale des Politiques Publiques

De son point de vue, le vrai enjeu consiste à recruter des personnes handicapées et non au reclassement.

Les moyens à sa disposition sont jugés insuffisants (7 délégués pour toute la France).

Le FIPHFP a à sa disposition de bons outils statistiques des dépenses engagées.

LE fonctionnement du Comité National qui arrête la politique du fonds, qui est ensuite déclinée par les Comités locaux, présidés par les Préfets qui sont très vigilants sur leur application.

Il a un rôle actif vis-à-vis des établissements pour les convier à signer une convention avec le FIPHFP.

### **ENEIS Conseil**

ENEIS est un cabinet de conseil spécialisé dans l'accompagnement des organisations publiques.

Ils sont en particulier beaucoup intervenus pour effectuer des diagnostics et aider des collectivités et établissements publics à mettre en œuvre leur politique d'emploi des personnes handicapées.

### **Synthèse des échanges :**

Accord sans mélange, avec nos premières impressions sur l'existence de 2 logiques concurrentes:

- le recrutement direct de PH qualifiées promu par le FIPH,
- le reclassement interne des personnels cassés promu par la RH des FP.

Par ailleurs, certitude d'un sentiment de "Panique à bord" dans les FP, du fait de l'application intégrale en 2010 de l'obligation d'emploi.

D'où recours un parfois précipité au recrutement de Correspondant handicap.

Sur cette mission, qui n'est pas un métier à part entière et dont le professionnalisme est méconnu, quelques échanges sur par exemple le cas typique d'un Correspondant Handicap d'un CHU.

Il a été insisté sur l'inégalité des établissements en compétences handicap. D'où, dans certains cas une nécessité de mutualiser le CH, entre plusieurs collectivités et de travailler en réseau.

L'initiative de l'ANFH et DIR du FIPH LANGEDOC-ROUSS/PACA : instaurer une politique commune, ENEIS étant l'opérateur. 30 établissements hospitaliers concernés.

Sentiment également partagé sur le fait que la mission d'un Correspondant Handicap était une mission « casse-gueule ». Le handicap intéresse tout le monde mais ce n'est une priorité pour personne".

Attitude constatée des DG: "afficher, mais pas payer".

Points sensibles : le comptage pour mesurer l'écart : l'expérience d'ENEIS montre que les déclarations ne comportent qu'UN TIERS de BOE justifiés !

Autre point crucial : la sensibilisation des cadres par des moyens innovants, type "Théâtre sur mesure". Constat aussi que l'obligation d'Emploi marche lorsque les Correspondants Handicap sont motivés, et avec une forte personnalité.

## Initiatives intéressantes

Mise en place d'un intranet dans un Conseil Général pour sensibiliser le personnel à l'intégration et au maintien des personnes handicapées, avec au sein de cet intranet, par exemple, une bibliographie d'ouvrages consacrés aux différents types de handicap.

Prise de stagiaires d'été en situation de handicap pour sensibiliser les collectifs de travail.

Visites de personnes handicapées au sein de services.

Décision d'un Conseil Général de procéder au recrutement de 100 personnes handicapées, avec une volonté délibérée et suivies d'effet que ces personnes soient réparties dans tous les services du département.

Mise en place d'auxiliaire de vie professionnelle pour assister les agents handicapés dans leurs tâches professionnelles.

Campagne de sensibilisation / communication ayant permis d'identifier un plus grand nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein d'une collectivité.

Attirer des candidats handicapés par le biais d'annonce du type de celle faite par EDF :



**EDF RECRUTE DES PERSONNES HANDICAPÉES H/F**

**Pour trouver sa place, Marie Stalens  
avait besoin qu'on l'écoute.  
Aujourd'hui, elle est à l'écoute  
de ses clients.**

« En rejoignant EDF, je croyais qu'il me faudrait en faire plus pour justifier mon recrutement. Je ne pensais pas qu'autant d'attentions seraient déployées pour me permettre de travailler dans des conditions de confort et d'accessibilité équivalentes à celles des autres. Ce sens de l'écoute, c'est exactement ce que j'offre à mes clients tous les jours, en exerçant à Reims ma mission de conseillère en ligne. Aujourd'hui, à 22 ans, j'ai compris ce que changer l'énergie signifie pour moi. »

Film réalisé sur les personnes en situation de handicap en poste au sein d'un CHU pour sensibiliser l'encadrement en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap.

## Exemple d'annonces de recrutement

### Ministère de l'Intérieur

Deux postes à pourvoir en région parisienne

### Recrutement d'adjoints techniques de première classe de l'intérieur et de l'outre-mer.

Arrêté du 2 avril 2009

Deux postes sont offerts par la voie contractuelle aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 (travailleurs handicapés). Ces recrutements de catégorie C sont ouverts aux titulaires d'un diplôme de niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Ces recrutements sont effectués pour la gendarmerie nationale parmi les métiers suivants :

Métiers	Direction d'emploi	Lieu d'affectation
<a href="#">Conducteur VL-PL-TC</a>	Garde Républicaine	Paris ou banlieue parisienne
<a href="#">Peintre - carreleur</a>	Garde Républicaine	Paris 5ème
<a href="#">Peintre</a>	Garde Républicaine	Paris 10ème
<a href="#">Plombier</a>	Garde Républicaine	Paris 5ème

Les candidats peuvent adresser leurs candidatures (CV et lettre de motivation) jusqu'au **31 mai 2010** à l'adresse suivante ...

#### AVIS DE RECRUTEMENT

La préfecture de Seine-Maritime recrute un agent contractuel reconnu travailleur handicapé pour occuper les fonctions d'agent chargé de la politique de la ville, de l'emploi et des affaires sociales à la sous-préfecture de DIEPPE

#### FICHE de POSTE

DENOMINATION DU POSTE ET SERVICE D'AFFECTATION	Agent chargé des dossiers « politique de la ville » des projets CUCS et ANRU, du pôle « jeunesse éducatif », de l'emploi et des affaires sociales
CATEGORIE D'EMPLOI	Recrutement contractuel - Titularisation possible au bout d'un an en tant que secrétaire administratif de classe normale de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales
LOCALISATION GEOGRAPHIQUE	Sous-préfecture de DIEPPE 5, rue du 8 mai 1945 - 76203 DIEPPE CEDEX
MISSIONS PRINCIPALES DU POSTE	Suivi des dossiers « politique de la ville » (contrat urbain de cohésion sociale, renouvellement urbain), lutte contre les exclusions, emploi, suivi social.
SPECIFICITES DU POSTE	Ce poste a pour principales particularités : - grande variété des thèmes abordés (santé-social, renouvellement urbain, emploi-formation, prévention de la délinquance, réussite éducative) - diversité des partenaires - la participation à de nombreuses réunions - la rédaction de note et comptes-rendus
DATE DE LA PRISE DE POSTE	Courant du 1 <sup>er</sup> trimestre 2010

#### PROFIL RECHERCHE

FORMATION	BAC ou titre ou diplôme homologué de niveau IV ou justification d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titre ou diplôme
COMPETENCES ET EXPERIENCES SOUHAITEES	- Aptitude et expérience dans le domaine de la rédaction - Maîtrise des outils bureautiques
QUALITES PARTICULIERES ATTENDUES	- Esprit d'analyse et de synthèse - Aptitude relationnelle et capacité d'écoute - Aptitude à la gestion des conflits - Disponibilité (réunions, événements, horaires parfois décalés)

Avis de recrutement, par la voie contractuelle, d'un travailleur handicapé pour l'accès au grade d'adjoint administratif de 1ère classe de l'intérieur et de l'outre-mer  
En application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, un recrutement, par la voie contractuelle, d'un travailleur handicapé pour l'accès au grade d'adjoint administratif de 1ère classe de l'intérieur et de l'outre-mer est ouvert à ouvert à la préfecture de la Vendée. La personne recrutée sera affectée à la sous-préfecture de Fontenay-le-Comte.

Les candidats doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- être de nationalité française ou ressortissant d'un des Etats membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ;

- jouir de leurs droits civiques ;

- se trouver en position régulière au regard du code du service national ;

- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction ;

- ne pas avoir de mention au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions.

Ils doivent en outre établir un dossier de candidature comportant obligatoirement :

1. Une lettre de candidature avec motivations ;

2. Un curriculum vitae précisant l'état civil, le parcours d'étude et le parcours professionnel détaillé du candidat (avec l'indication des employeurs, des fonctions assurées et dates d'exercice) ;

3. Une photocopie d'une pièce d'identité en cours de validité ;

4. Un état signalétique des services militaires ou une pièce constatant la situation au regard du code du service national ;

5. Un certificat établi par un médecin agréé, seul habilité à délivrer l'attestation de la compatibilité du handicap avec l'emploi d'adjoint administratif. Pour ce faire, le candidat est invité à contacter la préfecture afin d'obtenir la liste de ces praticiens ;

6. Une attestation sur l'honneur certifiant que le candidat n'appartient pas à un corps ou un cadre d'emploi de l'une des trois fonctions publiques ;

7. La notification COTOREP ou CDAPH reconnaissant la qualité de travailleur handicapé.

Le nombre total de postes à pourvoir est fixé à 1.

Le dépôt des dossiers de candidature s'effectuera auprès du bureau des ressources humaines de la préfecture de la Vendée, 29 rue Delille, 85922 La Roche-sur-Yon cedex 9,

jusqu'au mardi 06 octobre 2009 inclus.

Il sera procédé à une présélection parmi les candidatures déposées. Les candidats présélectionnés

seront convoqués pour un entretien de recrutement, destiné à vérifier leur aptitude à occuper

l'emploi sollicité, qui aura lieu à la mi-octobre 2009.

L'agent est recruté en qualité d'agent contractuel de droit public et doit effectuer une année dans

son service d'affectation. A l'issue de cette période, l'agent a vocation à être titularisé dans le corps

des adjoints administratifs de 1ère classe de l'intérieur et de l'outre-mer.

## ❖ Ouverture d'un recrutement par voie contractuelle d'un Travailleur reconnu handicapé

Ouverture à partir du 22 mars 2010, d'un recrutement d'adjoint administratif de 1ère classe de l'intérieur et de l'outre-mer.

Recrutement par voie contractuelle, réservé aux Travailleurs reconnus Handicapés par la COTOREP ou la CDAPH et, n'appartenant pas à un corps ou à un cadre d'emploi de l'une des trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière, ou Territoriale)

Nombre de poste : 1                      Lieu d'affectation : Préfecture du Rhône

Pour s'inscrire aller dans rubriques de la page d'accueil : - INFOS PRATIQUES - Concours et Examens - Préfecture - Recrutement sans concours

Avis relatif au calendrier prévisionnel des recrutements pour 2009 et 2010 (complémentaire) (la fonction publique de l'Etat, armées et ville de Paris).

 [Calendrier prévisionnel recrutements 2009/2010 complémentaire \(399.42 K\)](#)

## Ministère de l'Education nationale

### *Les postes pour 2010*

**501 postes d'enseignants, d'éducation et d'orientation** sont à pourvoir sur la France entière pour la rentrée 2010. Ils se composent de :

- 188 professeurs des écoles (premier degré)
- 313 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré : professeurs certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs de lycée professionnel, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation psychologues.

**258 postes administratifs, techniques, de service social et de santé** sont à pourvoir pour l'année 2010. Des recrutements sont offerts pour les postes suivants :

- **Adjoint administratif : 99 postes** répartis entre les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, Grenoble, Guyane, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.
- **Secrétaire administratif : 56 postes** répartis entre l'administration centrale et les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, Rennes, Réunion, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.
- **Attaché d'administration : 25 postes** qui n'ont pas été répartis. Les candidats adressent leurs demandes au DRH de l'académie dans laquelle ils souhaitent exercer leurs fonctions. Il est possible de postuler dans plusieurs académies.
- **Adjoint technique de laboratoire : 19 postes** répartis entre les académies d'Amiens, Bordeaux, Créteil, Grenoble, Lille, Lyon, Nancy-Metz, Orléans-Tours, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse, Versailles.
- **Technicien de laboratoire : 4 postes** qui n'ont pas été répartis. Les candidats adressent leurs demandes au DRH de l'académie dans laquelle ils souhaitent exercer leurs fonctions. Il est possible de postuler dans plusieurs académies.

- **Assistant de service social : 9 postes** répartis entre les académies de Créteil, Lille, Versailles.
- **Infirmier : 43 postes** répartis entre les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.
- **Médecins : 3 postes** qui n'ont pas été répartis. Les candidats adressent leurs demandes au DRH de l'académie dans laquelle ils souhaitent exercer leurs fonctions. Il est possible de postuler dans plusieurs académies.

### Comment candidater ?

Contactez la direction des ressources humaines de l'académie où vous souhaitez travailler.

Le dossier complet comportera une lettre de motivation, un curriculum vitae détaillé, la photocopie des diplômes et le justificatif attestant du handicap.

**Il est possible de présenter des demandes dans plusieurs académies.** Un entretien est organisé pour les candidats dont les dossiers sont retenus.

Des particularités concernent les postes d'enseignants, d'éducation et d'orientation :

- cet entretien a lieu avec l'inspecteur de l'Éducation nationale pour le recrutement de professeur des écoles et avec un inspecteur de la discipline concernée pour le recrutement de personnels du second degré
- les conseillers d'orientation psychologues bénéficient de deux années de scolarité dans un établissement d'enseignement supérieur préparant le diplôme d'État de conseiller d'orientation-psychologue.

### Ministère des affaires étrangères et européennes

16 septembre 2009	JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE	Texte 66 sur 90
-------------------	---	-----------------

**Avis et communications**

**AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS**

**MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES**

Avis relatif au recrutement de travailleurs handicapés par la voie contractuelle, pouvant déboucher sur une titularisation, en catégories A, B et C

NOR : MAEA0921046V

Un recrutement de personnes en situation de handicap est prévu au titre de l'année 2010. Le nombre total de places offertes au recrutement est fixé à 13 :  
Ces places sont réparties de la manière suivante :

- catégorie A (secrétaire des affaires étrangères) : 3 emplois ;
- catégorie B (secrétaire de chancellerie) : 3 emplois ;
- catégorie C (adjoint administratif de chancellerie ou adjoint technique de chancellerie) : 7 emplois.

## Verbatim

« Un travailleur handicapé est avant tout un travailleur » Didier Fontana Président du FIPHFP.

« La démarche d'emploi des PSH n'est pas seulement philanthropique »

« En revanche, en cas de recrutement d'une PSH, on n'est pas en capacité de garantir le même parcours qu'à une personne valide »

« Dans la Fonction publique, l'embauteur n'est pas l'utilisateur » Cap Emploi.

« Le handicap intéresse tout le monde mais n'est une priorité de personne ! »

### FICHE 1

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

L'article 1<sup>er</sup> pose le principe d'une obligation d'emploi opposable à tous les employeurs occupant au moins 20 salariés, de 6% de l'effectif total des salariés.

Cette obligation s'applique à l'ensemble des employeurs privés et publics : il concerne donc la Fonction Publique de l'Etat, la Territoriale et l'Hospitalière.

- La loi énumère les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Pour les 3 FP, les BOE sont les catégories C et D.
- Réduction de salaires lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué.
- Possibilité de passer des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des ESAT, etc.

Pour le secteur privé :

- Création d'un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés qui recueille les contributions des employeurs ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi, à concurrence des BOE qu'ils auraient dû employer.
- Le montant de cette contribution est modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et plafonné à 500 fois le SMIC par BOE non employé.
- Des pénalités sont prévues lorsque les employeurs ne s'acquittent pas de l'obligation d'emploi sous forme de déclaration annuelle : cette pénalité représente une majoration de 25 % de la contribution.
- Un droit d'action est reconnu aux associations.

Pour le secteur public :

- Pour les 3 Fonctions Publiques les travailleurs reconnus handicapés par les COTOREP peuvent être recrutés en qualité d'agents contractuels dans les catégories C et D.
- Institution d'une commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés chargée de statuer sur les litiges.
- Le travailleur handicapé échappe au droit commun du juge du travail.

## FICHE 2

Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

### Code pénal

On ajoute :

- Etat de santé,
- Handicap.

Art. 187-1

187-2

416 2 al (1°)

3 al (2°)

4 al (3°)

### Code de procédure pénale

Art. 2-8 Reconnaissance aux associations d'agir en justice, sous réserve de l'accord de la victime.

Art. 2-9 Idem

- Reconnaissance d'assistance,
- Des droits de la partie civile.

## FICHE 3

Loi n° 91-663 du **13 juillet 1991** portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.

L III-7 CCH

I - Accessibilité des bâtiments

Concerne :

1. Les dispositions architecturales et les aménagements des **locaux d'habitation**, des **lieux de travail** et des **établissements et installations** recevant du public : locaux scolaires, universitaires et de formation, « **tels que les locaux et installations soient accessibles aux personnes handicapées.** »
2. Voirie publique ou privée ouverte à la circulation publique : « doit être aménagée pour permettre l'accessibilité des personnes handicapées selon des prescriptions techniques fixées par décret conformément aux articles L 131-2 et L 141-7 de la voirie publique ».

Permis de construire : sa délivrance est subordonnée à la conformité aux normes d'accessibilité en application de l'art. L 117-7 du CCH.

II – Action en justice des associations

Droit d'agir (si  $\geq 5$  ans) en ce qui concerne les infractions à l'art. 111-7 du CCH, prévues et **réprimées par l'art. L 152-4 CCH.**

Publicité de la décision

La loi complète l'art. 2-8 du C.P.P.

Renvoie pour son application à des décrets. Cf. fiche n°4.

## FICHE 4

Décret n°94-86 du 26 janvier 1994 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des établissements et installations recevant du public, modifiant et complétant le CCH et le C.U.

Vu la loi 91-663 du 13 juillet 1991

### Champ d'application :

R III-19 CCH

- a) Tous bâtiments, locaux, enceintes dans lesquels des personnes sont admises soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans lesquelles sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non,
- b) Les locaux scolaires, universitaires et de formation,
- c) Les installations ouvertes au public, notamment les espaces publics ou privés qui desservent des établissements recevant du public ou qui sont aménagés en vue de leur utilisation par le public, le mobilier urbain qui y est implanté.

R III-19-1

Est réputé accessible aux personnes handicapées tout établissement ou installation offrant à ces personnes, **notamment à celle qui se déplacent en fauteuil roulant**, la possibilité, dans des conditions normales de fonctionnement de pénétrer dans l'établissement ou l'installation, d'y circuler, d'en sortir et de bénéficier de toutes les prestations offertes au public en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu....

- 1) Cheminements praticables par personnes handicapées. (Bornes et poteaux doivent pouvoir être détectés par un aveugle se déplaçant avec une canne),
- 2) Ascenseurs,
- 3) Escaliers,
- 4) Parc de stationnement,
- 5) Cabinets d'aisances,
- 6) Téléphone,
- 7) Etablissements divers et installations accueillant du public assis,
- 8) Etablissements d'hébergement hôtelier,
- 9) Installations sportives et socio-éducatives,
- 10) Signalisation.

## FICHE 5

Loi n°95-116 du 4 février 1991 – art. III telle qu'elle modifie la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat art. 27.

JO RF 5 février 1995.

### Article 27

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP prévue à l'art. L 323-11 du Code du Travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B, C et D pendant une période d'un an renouvelable une fois.

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.

## FICHE 6

Loi n° 95-116 du 4 février 1995 – art. III JO RF 5 février 1995, telle qu'elle modifie la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière.

### Article 27

Idem fiche n°5

Sauf catégories A, B et C.

## FICHE 7

Loi n° 95-116 du 4 février 1995, article III, telle qu'elle modifie la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

### Article 38

Idem fiche n°6 (catégories concernées : A, B et C)

## FICHE 8

Décret n°95-979 du 25 août 1995 **d'application** (SIC) de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative à certaines modalités de recrutement **des handicapés** (SIC) dans la Fonction Publique de l'Etat.

Peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel, en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisé, les personnes qui ont été reconnues travailleur handicapé par la COTOREP prévue à l'article L 323-11 du code du travail et dont le handicap a été jugé compatible, par cette commission, avec l'emploi postulé.

### CHAPITRE I - Conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement

- Catégories A et B,
- Catégories C et D
- + Commission départementale.

### CHAPITRE II - Déroulement du contrat

- Durée : 1 an,
- Rémunération,
- Formation,
- Suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle,
- Rapport d'appréciation par supérieur hiérarchique.

### CHAPITRE III - Arrivée à terme du contrat

Appréciation de l'aptitude professionnelle sur dossier et par entretien avec jury :

- Si apte : titularisation,
- Si sans être inapte, n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes : renouvellement du contrat pour un an + évaluation des compétences,
- Si l'aptitude n'est pas reconnue : non renouvellement du contrat. Droit aux prestations de chômage.

## FICHE 9

Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 modifiant le décret n°95 979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat.

Remarques :

- on parle de B.O.E.,
- on corrige le titre = on supprime le double génitif ; on corrige handicapé par personne handicapée.

• Champ d'application :

B.O.E. visés à l'art. L 323-2 du Code du Travail.

Recrutement en qualité d'agent contractuel [de l'Etat] lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en référence au statut des fonctionnaires et au dispositif médical mis en place par les articles 20 à 23 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitudes physiques requises.

• Une liste de médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap est établie dans chaque département par le Préfet. (Conditions de diplôme).

Ces médecins agréés compétents en matière de handicap sont seuls habilités pour établir le certificat médical prévu au 1<sup>er</sup> alinea de l'article 20 du décret du 14 mars 1986 susmentionnés.

• Accès aux emplois de catégories A, B et C.

## FICHE 10

Décret n°95-680 du 9 mai 1995 (art.15 et 20) modifiant le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique (art. 24 et 30).

### Article 24

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des handicapés (SIC),
- des femmes enceintes,
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus,
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

### Article 30

Les CHS « ont notamment à connaître des questions relatives :

- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés » (SIC).

## FICHE 11

Circulaire FP/4 n°1902, du 13 mai 1997 relative à l'application du décret n°95-979 du 24 août 1995.

S'il existait des voies d'accès réservées aux emplois publics pour les catégories B, C et D de la Fonction Publique, aucune disposition spécifique ne prévoyait jusqu'à présent un accès particulier à la catégorie A en dehors des seuls aménagements techniques aux épreuves de concours.

Aussi, afin d'améliorer les modalités d'accès aux emplois publics au profit des personnes handicapées, il a été décidé d'étendre aux catégories B et A la procédure de recrutement sur contrat spécifique donnant vocation à titularisation, limitée par la loi susvisée (n°87-517) du 10 juillet 1987 aux catégories C et D.

Cette mesure a été prise dans le cadre des dispositions contenues dans la loi n°95-116 du 4 février 1995 **portant DDOS** dont l'article III modifie l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

→ renvoie au décret du 25 août 1995

### Avis médicaux

2 niveaux :

- 1) **COTOREP** : apprécie la compatibilité du handicap et de l'emploi proposé
- 2) Médecin agréé qui vérifie les conditions particulières d'aptitude physique exigée pour l'exercice de la fonction.

Ces deux appréciations n'ayant pas le même objet ne peuvent être contradictoires.

**Niveau d'étude ou diplôme** : doivent être ceux de l'emploi à pourvoir (à l'exception de l'âge : non opposable).

- Catégories A et B

L'appréciation se fait sur dossier, soit au regard du niveau d'étude, soit à celui de l'expérience professionnelle. Dans ce cas le niveau d'équivalence est apprécié par la commission départementale.

- Catégories C et D

Dans le cas où aucun diplôme n'est exigé, appréciation par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Sinon comme ci-dessus.

### • **Passation du contrat**

→ Si scolarité, poste pré affecté.

### • **Suivi du contrat**

→ suivi administratif

→ Suivi médical (médecin de prévention)

Anticiper les aménagements de poste.

Référence au **F.I.A.H.** (Fonds Interministériel pour l'Accessibilité aux personnes Handicapées.)

Rappel de la compétence des CHS.

#### • **L'arrivée à terme du contrat**

Rapport + entretien à caractère professionnel devant jury.

Les 3 hypothèses :

→ Titularisation : saisine CAP (Commission administrative paritaire)

→ Renouvellement du contrat pour un an, **après avis CAP**

→ Fin de contrat : avis de la CAP

#### Problématiques

- COTOREP – secteur public / MDPH – secteur public ?
- CAP / CHS,
- Médecin agréé / médecin du travail, son rôle, ses avis,
- Les réserves d'emplois :
  - 1) Victimes de guerre, 10%,
  - 2) Anciens militaires, 10% à 15%,
  - 3) Travailleurs handicapés, 6%.
- FIAH,
- Circulaires fondatrices,
- Références utiles au M.I.O.M.C.T.,
- Nouvelle politique de RH ?
- Références du comité local.

#### **Régime juridique, D 86-83 du 17/01/1986**

La passation des épreuves et les aménagements pratiques utiles **aux agents recrutés par voie de concours.**

Au-delà des aménagements pouvant être apportés au déroulement des épreuves (avis du ministère de la fonction publique du 27 août 1989 relatif à l'accès aux emplois de la fonction publique de l'Etat des personnes handicapées (J.O. du 27 août 1989, p.10783), la jurisprudence administrative donne aux jurys de concours une compétence propre pour apporter, si nécessaire et en fonction des circonstances, des aménagements pratiques utiles lors du déroulement des épreuves (CE – Moatti 18/02/1995).

Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

### TITRE I : dispositions générales

1) L'EPA dénommé FIPHFP est confié à la CDD, « gestionnaire administratif », sous l'autorité et le contrôle du **comité national de ce fonds**.

2) Champ d'application « ratione personae » :

Les personnes handicapées mentionnées au I de l'art. L 323-8-6-1 du Code du travail sont celles mentionnées aux 1°), 2°), 3°), 4°), 9°), 10°) et 11°) de l'art. L 323-3 du code du Travail ainsi qu'aux deux derniers alinéas de l'art. L 325-5 de ce code.

3) Actions finançables par le F.I. :

- Aménagements des postes de travail, + études afférentes, avec le concours du médecin du travail et du CHSCT,
- Rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé,
- Aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle,
- La formation et l'information des travailleurs handicapés,
- La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés,
- Les outils de recensement des B.O.E mentionnés au 2<sup>ème</sup> al.de l'article L 323-4-1 du code du travail,
- Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'art.2.

## **TITRE II – Modalités de calcul de la contribution**

- Chaque B.O.E n'est compté qu'une fois, même s'il relève de plusieurs catégories de B.O.E.
- Listage des dépenses déductibles (art.6)
- Modalités de calcul : contenu de la déclaration (art.7)

## **TITRE III – Admission de l'établissement**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> – le comité national**

Structure :

- 3 membres Fonction Publique Etat,
- 3 élus locaux représentant les employeurs de la Fonction Publique Territoriale,
- Un membre représentant de la F.P.H.,
- 7 membres représentant les personnels proposés par les O.S.
- 3 membres représentant les associations ou organismes regroupant des personnes handicapées proposées par le C.N.C.P.H.

Tous nommés par arrêté ministériel par les ministres de chacune des fonctions publiques et du budget.

+ 3 P.Q.

Président V.P. élu à la majorité des voix

- Mandat de 3 ans renouvelables une fois sauf pour employeurs publics (6 ans),
- Se réunit au moins 2 fois / an.

#### **Missions :**

- Fixe les orientations stratégiques,
- Budget,
- Décisions de financement des projets d'actions communs à plusieurs fonctions publiques, dont le montant total ne peut > 20% des crédits d'intervention du fond,
- Répartition par secteur des crédits d'intervention entre comités locaux,
- Dossiers – type de financement,

- COG,
- Transactions,
- Misions d'expertise,
- Convention de coopération.

## **Chapitre II – Comité locaux**

Dans chaque région, un comité local de 17 membres, présidé par le **Préfet de région**, et comptant également 2 directeurs des services régionaux de l'Etat, 3 élus locaux représentant les employeurs dans la région de la F.P.T, 1 représentant de la F.P.H, 7 membres représentant le personnel désignés par O.S., 3 représentants des associations proposées par C.D.P.H. du département où siège le comité local, 3 Personnalités Qualifiées, Trésorier Payeur Général.

Le comité local a le même mandat que comité national. Il se réunit au minimum 2 fois par an.

La règle qui prévaut :

- Priorités du fond au niveau régional,
- Décisions de financement des projets,
- Utilisation des crédits,
- Rapport annuel.

## **Chapitre III – DIR de l'établissement**

## **Chapitre IV – Tutelle de l'établissement**

Ministre chargé de la Fonction publique Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière, + budget.

## **TITRE IV – Dispositions financières**

- I. Fonds déposé à la CDC
- II. Ressources : - produits des contributions...
- III. Dépenses :
  - Dépenses d'intervention,
  - Dépenses de gestion.

## **TITRE V- Missions dévolues au gestionnaire administratif (CDC)**

La Caisse des Dépôts et Consignation :

- Gère la consommation des crédits d'intervention par section et par région,
- Conclut COG avec ministères de tutelle dont :
  - objectifs liés à la performance et au coût,
  - Qualité du service aux employeurs,
  - Evaluation contradictoire.

Des indicateurs sont associés aux objectifs.

Le protocole relève, dans sa partie liminaire « les insuffisances statistiques des chiffres cités », et s'inscrit résolument dans le dynamisme d'une conquête « des marges de progrès ». D'ailleurs les titres des trois chapitres commencent par le mot « améliorer ». Antérieur à la création du FIPHFP (2005), le Protocole fait référence à un partenariat avec l'AGEFIPH.

### 1) Améliorer le recrutement et le reclassement.

Le protocole qui s'exprime à l'indicatif futur à sens d'impératif préconise **l'information** et une organisation matérielle des concours adaptée aux PSH en lien avec les filières d'enseignement et les structures intradministratives.

Est recommandé **le développement du mode de recrutement contractuel**. « Ce mode de recrutement direct et déconcentré remplacera, à partir de 2002, la procédure actuelle de recrutement des personnes handicapées en catégorie B et C, par la voie dite des **emplois réservés** ».

Le protocole entend également favoriser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions en cours de carrière. Ce reclassement « participe de la politique d'insertion des travailleurs handicapés ». Il est remarquable que le Protocole souligne une priorité en faveur de ces personnels : « Au niveau local, l'accueil en détachement d'un fonctionnaire reclassé sera prioritaire sur un recrutement externe des personnes handicapées ». La **concertation** et la **transparence** seront facilitées par l'institution, à l'échelon départemental, d'une conférence interministérielle des correspondants « handicap ».

### 2) Améliorer la formation continue et les conditions de travail.

Ce chapitre insiste sur l'accompagnement de l'insertion et reconnaît que l'implication et la sensibilisation de la hiérarchie et des collègues de travail des personnes handicapées « constituent des éléments clés pour la réussite de l'insertion ».

Le rôle du correspondant handicap est mis en vedette :

« Le rôle du correspondant « Handicap » sera renforcé. Afin qu'il puisse avoir l'autorité nécessaire, il devra être choisi parmi les personnes d'encadrement et être directement placé sous l'autorité du ou des directeurs des ressources Humaines ou en liaison directe avec eux. »

Ces correspondants handicap, titulaires d'une lettre de mission, sont également investis de pouvoir de représentation auprès des « COTOREP rénovées ». Ils assurent l'interface entre les travailleurs handicapés, le réseau associatif et l'administration.

Il est également prévu que la conférence départementale des correspondants Handicap de l'administration accueille des représentants de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

Au titre de l'amélioration des conditions de travail le Protocole recommande le télétravail.

### 3) Améliorer les procédures spécifiques.

Ce chapitre aborde les procédures de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il est prévu d'améliorer le fonctionnement des COTOREP et de supprimer les COTOREP « siégeant en formation de secteur public ».

**La visite médicale d'embauche** « permettra d'apprécier l'aptitude des travailleurs handicapés aux emplois pour lesquels ils postulent.

**Les médecins agréés** chargés de ces visites d'aptitude « devront disposer de la capacité d'expertise appropriée. Ils devront, notamment, s'appuyer sur l'expérience des médecins de prévention et des gestionnaires de personnel qu'ils rencontreront séparément au moins une fois par an ».

Le Protocole comporte également des mesures pour renforcer le « fonds interministériel pour l'insertion des handicapés » (sic) et pour améliorer l'outil statistique de connaissance du handicap.

#### **4) Mise en place de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés.**

Chaque ministère ou établissement public élaborera, avant le 31 décembre 2001, un plan pluriannuel, de 3 ans, de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés.

La réalisation de ce plan donnera lieu à un bilan, déferé pour avis aux comités techniques paritaires, avant d'être transmis aux ministres chargés de la fonction publique, de la santé, de l'emploi des personnes handicapées et du budget.

Des objectifs sont fixés :

« A l'issue de la période de 3 ans, le taux global de recrutement de travailleurs handicapés [...] devra atteindre 6%.

Des sanctions sont prévues au cas où l'objectif ne serait pas atteint :

- 1) La mise en réserve ou le report d'une partie des emplois réservés aux travailleurs handicapés non pourvus,
- 2) Une contribution aux fonds interministériel d'insertion des travailleurs handicapés.