

Petit dossier sur l'emploi des travailleurs
en situation de handicap
au sein de la fonction publique

(avec un focus sur la Fonction Publique Territoriale)

Table des matières

Introduction.....	4
1ère partie : le recrutement des fonctionnaires en situation de handicap	6
1/ La voie d'accès de droit commun : le recrutement sur concours.....	6
2/ La voie d'accès dérogatoire : le recrutement sur contrat en vue d'une titularisation	7
3/ Les autres modes de recrutements	8
2nde partie : la carrière d'un fonctionnaire en situation de handicap	10
1/ l'aspect juridique.....	10
2/ La retraite du fonctionnaire territorial handicapé.....	11
Quelques chiffres.....	12
Le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique	13
1/ C'est quoi dont ?	13
2/ Les partenaires.....	13
3/ Les missions du FIPHFP	14
Conclusion	16
Sitographie	17

Introduction

Jusqu'en 1975, la loi ne reconnaissait pas le handicap. Même si l'état a favorisé la création de d'Hôtel-Dieu dès la fin du Moyen-âge afin d'offrir un toit aux infirmes entre autres, aucune disposition officielle n'a été prise avant le début du XXe siècle.

Au XXe siècle, les premières lois évoquant les infirmités concernent essentiellement les invalides de guerre puis les accidentés du travail. Elle prévoit des indemnisations et une insertion facilitée dans les écoles et dans les entreprises.

Le 30 Juin 1975, la première loi spécifique au handicap voit le jour et forme donc une formidable avancée dans la reconnaissance du statut de personnes handicapées et dans leur intégration dans la société française. Elle insiste sur la nécessité d'intégrer au maximum les personnes souffrant de handicap dans les écoles et les entreprises tout en promouvant la création d'établissements et d'institutions spécialisés.

Si les objectifs sont louables, il est à regretter l'absence de propositions concrètes pour favoriser un dépistage précoce et une meilleure prise en charge des personnes handicapées. Cette loi fut, en définitif, difficilement applicable par manque de précisions. Elle fut donc abrogée le 21 décembre 2000.

Les différents articles de lois concernant les personnes handicapées sont alors répartis entre sept codes différents: le code de l'action sociale et des familles, le code de l'éducation, le code de la sécurité sociale, le nouveau code de la santé publique, le code du travail, le code rural, le code de la construction et de l'habitation.

Cette répartition rend la connaissance des droits des personnes handicapées difficilement accessibles que ce soit pour ces personnes elles-mêmes, leurs proches ou les professionnels intervenant dans le milieu du handicap. Depuis, malgré quelques initiatives, les personnes handicapées se trouvaient dans un No Man's land administratif.

De plus, le retard en matière de prise en charge et d'adaptation des structures était et est toujours fréquemment pointé du doigt par le Conseil Européen. En 1997, suite à une communication du conseil des ministres sur un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, Jacques Chirac, alors Président de la République, qualifie de « *véritable honte pour notre pays l'incapacité dans laquelle nous sommes de faire face au problème de l'accessibilité des lieux publics et des moyens de transport par les handicapés* ».

Les familles, regroupées en associations, sortent de l'ombre et n'hésitent plus à épingle un gouvernement qui, selon elles, délaisse les personnes atteintes de handicap.

Elles représentent plus de cinq millions de citoyens soit, environ, 7% de la population. Il paraît impensable, aujourd'hui, de laisser de côté autant d'individus. Malgré leurs difficultés, ils constituent une force vive qui peut se révéler utile.

D'un point de vue anthropologique, on commence à considérer comme une société évoluée et organisée, un groupe d'individu où survivent des personnes présentant des difficultés physiques ou intellectuelles. Venir en aide aux plus faibles est le meilleur baromètre du degré de civilisation. La France, patrie des Droits de l'Homme et du Citoyen ne pouvait donc pas conserver un tel flou sur la place des personnes handicapées au sein de sa société.

De plus, la politique européenne tient une place de plus en plus importante au cœur de la politique française. Or, l'Union Européenne est nettement plus avancée concernant les droits des personnes handicapées et les devoirs des collectivités à leur égard.

C'est pourquoi, exposer clairement et de manière intelligible et concrète le statut des personnes en situation de handicap devenait indispensable. Le 11 février 2005, après cinq ans de concertation, un texte lourd, fort de propositions voit le jour. Ainsi, les droits et devoirs pour les handicapés sont tous regroupés en une seule et même loi aux 101 articles.

La loi donne la possibilité aux personnes handicapées sous réserve de disposer d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés de pouvoir trouver un emploi sous certaines formalités qui seront exposées dans une première partie. Après avoir été embauché une personne en situation de handicap dispose de formalités particulières tant sur le plan de l'évolution de carrière, qu'au niveau de sa formation et des possibilités qui lui sont offertes concernant la mobilité.

Si l'organisme qui finance les aménagements de postes et les autres aides techniques ou humaines dans le secteur privé s'appelle l'Agence de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelles des Personnes Handicapées (ou Agefiph), l'équivalent concernant le secteur public est le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique créé en janvier 2006 suite à l'adoption de la loi handicap du 11 février 2005.

lère partie : le recrutement des fonctionnaires en situation de handicap

Le principe d'égalité entre les fonctionnaires exige qu'aucun candidat, reconnu apte à travailler en milieu ordinaire ne soit empêché, en raison de son handicap, de postuler à un concours ou un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction (art 35 de la [loi du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Les personnes tributaires d'un handicap disposent de deux voies d'accès à la fonction publique territoriale : le recrutement par concours qui est le mode d'accès de droit commun aux cadres d'emplois territoriaux et le recrutement direct.

1/ La voie d'accès de droit commun : le recrutement sur concours

Lorsque le recrutement a lieu par la voie du concours, en application de l'article 35 de la loi n°[84-53](#) du 26 janvier 1984 des dérogations aux règles de déroulement des concours et des examens sont prévues pour les personnes handicapées : la durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats, des aides humaines et techniques peuvent leur être apportées, des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

Ces dispositions qui ont été introduites par la loi n°[2005-102](#) du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ont notamment eu pour objet de rétablir un équilibre des chances d'accès aux concours.

Les conditions habituellement requises pour les candidats ne souffrant pas de handicap ne sont pas applicables aux candidats des concours en situation de handicap : ainsi aucune limite d'âge ne peut leur être opposée. Cela concerne notamment :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une

incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente,

- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite des 2/3 au moins,
- Les personnes titulaires d'une pension militaire d'invalidité,

Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteint d'une maladie contractée en service,

- Les candidats victimes d'un acte de terrorisme,
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident ou d'une maladie de service,
- Les personnes titulaires de la carte d'invalidité,
- Les personnes titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Les candidats qui ne relèvent plus d'une des situations ci-dessus bénéficient d'un recul de la limite d'âge égal à la durée des traitements et soins qu'il a eu à subir lorsqu'il relevait de l'une des situations évoquées ci-dessus dans la limite de 5 ans.

2/ La voie d'accès dérogatoire : le recrutement sur contrat en vue d'une titularisation

Par dérogation au principe du recrutement par concours, l'article 38 de la [loi du 26 janvier 1984](#) prévoit la possibilité pour les personnes handicapées d'acquérir la qualité de fonctionnaire, après un recrutement direct en qualité d'agent non titulaire. Le recrutement s'effectue par un contrat au terme duquel l'agent a vocation à être titularisé dans un emploi de catégorie A, B, C, dans les conditions prévues par le décret n°[96-1087](#) du 10 décembre 1996.

Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplôme ou de niveau d'études.

La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement six mois ou un an) avant d'être titularisés. A l'issue de cette période, l'autorité territoriale peut :

- soit titulariser l'agent ;

- soit renouveler le contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire compétente. Au terme du renouvellement, soit l'agent est titularisé, soit il n'est pas titularisé, après avis de la CAP compétente, s'il n'est pas déclaré apte à exercer ses fonctions ;

- soit refuser la titularisation, après avis de la CAP compétente, si l'agent s'avère professionnellement inapte à exercer ses fonctions.

En cas de refus de titularisation, l'intéressé peut bénéficier des allocations chômage.

Pendant la durée de son contrat, la personne handicapée est soumise aux dispositions applicables aux agents non titulaires.

Il bénéficie :

- d'une rémunération équivalente à celle des fonctionnaires stagiaires issus des concours externes,
- d'une formation et d'un suivi personnalisé.

Son contrat s'achève soit lorsqu'il est titularisé suite à un entretien avec examen de son dossier, l'agent qui a fait preuve des aptitudes requises à l'exercice de ses fonctions est alors titularisé, il devient alors fonctionnaire titulaire comme s'il avait passé le concours avec le grade et la rémunération adéquate. S'il n'a pas démontré de compétences suffisantes, son contrat peut être renouvelé une seule fois pour une durée au maximum égale à la durée initiale, si à l'issue de ce dernier, il est soit titularisé, soit licencié. Il bénéficie alors des allocations chômage.

[3/ Les autres modes de recrutements](#)

A côté de ces deux modes de recrutements, les personnes en situation de handicap ont d'autres possibilités afin d'intégrer la fonction publique territoriale : Ils peuvent être recrutés de façon directe sous forme d'un contrat de 3 ans renouvelable une seule fois : on parle alors d'agent contractuel de la fonction publique, dans certains cas, ils peuvent être titularisés. On trouve également l'apprentissage, bien que cela soit encore peu répandu dans la fonction publique, l'apprenti, une fois diplômé, ne sera toutefois pas dispensé des concours. Le Fonds pour l'Insertion des Personnes

Handicapées dans la Fonction Publique peut financer les aménagements de postes concernant les personnes handicapées.

Les personnes reconnues comme travailleurs handicapées peuvent également signer des contrats aidés afin d'insérer la fonction publique : soit des emplois d'avenir (dans le cadre des enseignants par exemple) ou les contrats d'accompagnement dans l'emploi.

2nde partie : la carrière d'un fonctionnaire en situation de handicap

1/ l'aspect juridique

La loi 83-634 du 13 juillet 1983 dite Loi de Pons garantie dans son article 6 qu'"Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race."

La loi du 11 février 2005 a contribué à enrichir cet article en garantissant aux fonctionnaires territoriaux reconnus en situation de handicap une égalité de traitement et l'obligation pour leurs employeurs visés à l'article 2 (ndlr : les employeurs "des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales") de mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs en "fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur" (article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) en leur proposant des formations adaptées à leurs besoins, ou en leur permettant d'accéder à un emploi ou de le conserver si leur qualification leur permet de l'exercer et d'y progresser.

De part l'article 60 de la loi 84-16, Les agents handicapés figurent parmi les catégories prioritaires en matière de mutation, de détachement ou de mise à disposition, dans la mesure où les nécessités de service le permettent. Si leurs états de santé le nécessitent, et si cela est compatible avec la nécessité du service, ils peuvent bénéficier également d'aménagement d'horaire. Ils ont également la possibilité de travailler à temps partiel de droit après avis du médecin de prévention ou du travail.

Lorsque l'état de santé d'un agent public ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, ce dernier doit bénéficier de la procédure de reclassement, avant toute mise à la retraite pour invalidité.

L'adaptation du poste : lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique.

L'adaptation des fonctions : lorsque l'adaptation du poste n'est pas possible, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade, dans lequel, « les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes ».

Le détachement : si l'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux différents emplois de son grade, l'administration, après avis du comité médical, invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

La mise à la retraite pour invalidité : lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice d'un emploi public et ne peut pas être reclassé, il est placé à la retraite.

2/ La retraite du fonctionnaire territorial handicapé

Les fonctionnaires territoriaux reconnus en situation de handicap ont la possibilité de prendre leur retraite entre 55 et 59 ans depuis la loi du 12 décembre 2006 s'ils justifiaient d'un taux d'invalidité d'au moins 80%, depuis la dernière réforme des retraites, les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein à partir de 60 ans quelques soient leurs taux d'invalidité.

Quelques chiffres

A présent, voici quelques données chiffrées.

On recense 5 493,2 milliers de fonctionnaires en France (toutes fonctions publiques confondues). Selon la fonction publique, on compte 2 466,2 milliers dans la fonction publique d'état, 1 881,8 milliers de personnes dans la fonction publique territoriale, et 1 145,2 milliers de travailleurs dans la fonction publique hospitalière. A partir de 2005, le législateur a fixé un quota de 6% de travailleurs en situation de handicap au sein de la fonction publique.

La loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées au sein de leur effectif.

Sur 10 447 employeurs de la fonction publique ayant effectués une déclaration auprès du Fond d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique assujettis l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il y avait 186 320 travailleurs en situation de handicap dans les effectifs des employeurs de la fonction publique. La répartition était de cet ordre 34% dans la fonction publique d'état, 25% dans la fonction publique hospitalière, et 41% dans la fonction publique territoriale.

Le taux de travailleurs reconnus en situation de handicap s'élevait à 4.39% au 1er janvier 2011 sur l'ensemble des 3 fonctions publiques. Dans le détail, on recensait 3.3% à l'Etat, 5.1% dans la fonction publique hospitalière, et 5.3% dans la fonction publique territoriale.

Le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique

1/ C'est quoi dont ?

Le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) est un organisme public créé le 1 janvier 2006 suite à la loi handicap du 11 février 2005.

Sa gestion est confiée à la caisse des dépôts et consignations. Le comité national à sa tête est composé de représentants des employeurs, des personnels, et des personnes handicapées. Présent dans chaque région sous forme d'un comité local qui gère les questions relatives à la gestion régional. Chaque comité est composé de 20 personnes présidé par le préfet de région ou son représentant.

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a été créé par l'article 36 de la loi du 11 février 2005. Il a pour mission de « favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, de leur formations, et de l'information des agents en prise avec elles. ». C'est à lui que sont versées les amendes pour non respect des quotas en matière de travail des personnes handicapées.

2/ Les partenaires

Le FIPHFP travaille avec l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) dans différents domaines tels que la mobilisation du réseau de placement « Cap Emploi », les formations, la participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées... Également partenaire du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, il s'engage à informer, à sensibiliser et à mobiliser les acteurs des collectivités, à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le FIPHFP a signé une convention avec le Centre National de la Fonction Publique

Territoriale afin de labelliser conjointement les formations aux problématiques du handicap et de financer la préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale des personnes handicapées en recherche d'emploi. Par cette convention, il finance également des actions de sensibilisation et de formation à la demande des comités locaux du FIPHFP.

Il est également partenaire d'autres organismes tels que l'association COMETE FRANCE qui œuvre dans la création d'établissements ou de services de Soins de Suite et Réadaptation, spécialisés en Médecine Physique et de Réadaptation. L'association assure une prise en charge précoce des problématiques sociales et professionnelles des patients hospitalisés, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), les Maisons Départementales des Personnes Handicapées, le service de Pôle Emploi, et le service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

3/ Les missions du FIPHFP

Le FIPHFP a pour mission principale de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (à l'exception de La Poste dont les employés handicapés ne relèvent plus des missions du FIPHFP), ainsi que du maintien de ces personnes dans l'emploi.

→ Concernant la fonction publique territoriale, le FIPHFP financent les employeurs publics qui font preuve d'une politique de recrutement handifavorable. Il les aide à atteindre le taux légal de 6% afin de remplir leurs engagements vis-à-vis de ces personnes.

La liste d'employeurs publics habilités à bénéficier des services et financement du FIPHFP est mentionnée dans l'article 2 du titre 1er du statut général des fonctionnaires.

→ Concernant la fonction publique hospitalière, les établissements publics de santé et syndicats inter-hospitaliers mentionnés aux [articles L711-6 et L 713-5 du code de la santé publique](#), les hospices publics, les maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris, les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à

l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à [l'article L345-1 du code de l'action sociale et des familles](#) et le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre sont les établissements qui peuvent bénéficier des aides du FIPHFP.

Le financement du FIPHFP dépend essentiellement des fonds récoltés par le biais des amendes auprès des établissements publics et privés qui n'embauchent pas au moins 6% de travailleurs handicapés.

Conclusion

Contrairement aux idées reçues, la fonction publique est loin d'être un havre de paix pour les personnes en situation de handicap, car, si le citoyen reconnu en situation de handicap peut avoir davantage de possibilité pour y rentrer, il lui faudra faire preuve d'une grande abnégation et d'une certaine adaptation pour s'y maintenir. Il est toujours possible pour l'employeur public d'embaucher une personne handicapée en cadre A pour éviter de payer une amende forfaitaire tout en lui faisant faire des travaux pour lesquelles une personne valide embauchée en tant que cadre C suffirait.

D'un côté on a les travailleurs handicapés qui peuvent travailler dans le privé, et ceux qui veulent travailler dans le secteur public. Si la volonté initiale de la loi de 2005 était de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, les moyens mis en œuvre dans le cadre de cette loi ne sont pas tous au rendez-vous. Les besoins sont de plus en plus importants, mais les ressources ne sont pas au rendez-vous. Le nombre de personnes en situation de handicap augmentent de façon exponentielle depuis quelques années.

Le point noir reste l'adaptation des bâtiments. Le législateur y a pensé. En 2015, l'ensemble des bâtiments publics et des administrations publiques devront être accessibles aux personnes à mobilités réduites. Ce chantier pharaonique a malheureusement pris beaucoup de retard. A tel point qu'il était question, un peu après la campagne présidentielle d'en repousser l'échéance de quelques années...

Sitographie

Le site du Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (<http://www.fiphfp>)

Le portail de la fonction publique (<http://www.fonction-publique.gouv.fr>)

Le site de wikipedia (<http://www.wikipedia.org>)