

Sujet

L'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique

1. Sujet

Vous êtes en poste auprès du directeur des ressources humaines d'un établissement public. Le nouveau directeur, qui vient de prendre son poste, s'interroge au sujet de la ligne budgétaire correspondant à un versement annuel au FIPHFP. Il n'a pas manqué de faire le rapprochement avec le faible taux d'intégration des travailleurs handicapés dans les effectifs (moins de 3%).

Il vous demande une note faisant le point sur la problématique de l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique, dans laquelle vous mentionnez les mesures à prendre pour se mettre en conformité, en faisant ressortir les aides possibles.

Pour cela, vous disposez d'un dossier.

2. Documents (6 documents – 19 pages)

Document 1 : Extrait du Code du travail, section 1 : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (4 pages).

Document 2 : « Les aides du FIPHFP », site du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, 19 août 2016 (3 pages).

Document 3 : « Les mesures spécifiques pour les agents handicapés », portail de la fonction publique, 03/02/2015 (2 pages).

Document 4 : Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (3 pages).

Document 5 : Circulaire n° 5265/SG du Premier ministre relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, 23 novembre 2007 (3 pages).

Document 6 : « Info recruteurs : la carrière d'un agent handicapé », fiche réalisée par la HALDE, reprise par *emploi-public.fr* (4 pages).

EXTRAIT DU CODE DU TRAVAIL

**Section 1 : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
des mutilés de guerre et assimilés.**

Article L. 323-2

Modifié par Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 65

L'État et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux, les juridictions administratives et financières, les autorités administratives indépendantes, les autorités publiques indépendantes, les groupements d'intérêt public, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 ; les dispositions des articles L. 323-4-1, L. 323-5, L. 5212-6 à L. 5212-7-1, L. 5212-13 et L. 323-8-6-1 leur sont applicables.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi visée à l'alinéa précédent que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article L. 323-4-1, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

L'application des alinéas précédents fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux Conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Article L. 323-4-1

Modifié par Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 65

Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 323-2, l'effectif total pris en compte est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur mentionné à l'article L. 323-2 au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

Pour le calcul du taux d'emploi susmentionné, l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est constitué de l'ensemble des personnes mentionnées aux articles L. 5212-13 et L. 323-5 rémunérées par les employeurs mentionnés à l'alinéa précédent au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

Pour l'application des deux précédents alinéas, chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au deuxième alinéa rapporté à celui du premier alinéa.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I, art. 13 :

Sont abrogées, à compter du 1^{er} mars 2008, les dispositions de la partie législative du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973. Toutefois, demeurent en vigueur, dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance, les dispositions de l'article L. 323-4-1.

Article L. 323-5

*Modifié par Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 - art. 1, JORF 12 juillet 1987
en vigueur le 1^{er} janvier 1988*

*Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD), JORF 13 mars 2007
en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2008 sous réserve art. 13*

Dans les entreprises, collectivités et organismes mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2, les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1.

Dans les collectivités et organismes mentionnés à l'article L. 323-2, sont également pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de cette obligation :

– les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

– les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du Code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I, art. 13 :

Sont abrogées, à compter du 1^{er} mars 2008, les dispositions de la partie législative du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973. Toutefois, demeurent en vigueur, dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance, les quatre premiers alinéas de l'article L. 323-5, en tant qu'ils s'appliquent aux collectivités et organismes mentionnés à l'article L. 323-2.

Article L. 323-8

Modifié par Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - art. 38 JORF 12 février 2005

*Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007
en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2008 sous réserve art. 13*

Les employeurs mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation instituée par cet article en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle visée à l'article L. 961-3 ou des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L. 961-1. Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de l'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 323-1 ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I, art. 13 :

Sont abrogées, à compter du 1^{er} mars 2008, les dispositions de la partie législative du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973. Toutefois, demeure en vigueur, dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance, le premier alinéa de l'article L. 323-8, en tant qu'il s'applique aux collectivités et organismes mentionnés à l'article L. 323-2.

Article L. 323-8-6-1

Modifié par Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 65

I. Il est créé un Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'État. Ce Fonds est réparti en trois sections dénommées ainsi qu'il suit :

- 1° section « Fonction publique de l'État » ;
- 2° section « Fonction publique territoriale » ;
- 3° section « Fonction publique hospitalière ».

Ce Fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles. Il assure le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle préqualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés qui sont recrutés dans la fonction publique.

Peuvent bénéficier du concours de ce Fonds :

1° Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 323-2 ;

2° Les organismes ou associations contribuant par leur action à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le Fonds a conclu une convention.

Peuvent également saisir ce Fonds les agents reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-1 et rémunérés par les employeurs publics mentionnés à l'article L. 323-2.

Un comité national, composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées, définit notamment les orientations concernant l'utilisation des crédits du Fonds par des comités locaux. Le comité national établit un rapport annuel qui est soumis aux Conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

II. Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article en versant au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer.

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires, par les juridictions administratives et financières, par les autorités administratives indépendantes, par les autorités publiques indépendantes et par les groupements d'intérêt public sont versées dans la section « Fonction publique de l'État ».

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section « Fonction publique territoriale ».

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section « Fonction publique hospitalière ».

III. Les crédits de la section « Fonction publique de l'État » doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des juridictions administratives et financières, des autorités administratives indépendantes, des autorités publiques indépendantes et des groupements d'intérêt public, soit, à l'initiative du Fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique de l'État, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

Les crédits de la section « Fonction publique territoriale » doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, soit, à l'initiative du Fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des

personnes handicapées au sein de la fonction publique territoriale, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

Les crédits de la section « Fonction publique hospitalière » doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, soit, à l'initiative du Fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique hospitalière, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

Des actions communes à plusieurs fonctions publiques peuvent être financées par les crédits relevant de plusieurs sections.

IV. La contribution mentionnée au II du présent article est due par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2.

Elle est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1^{er} janvier de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

Le nombre d'unités manquantes est réduit d'un nombre d'unités égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application de l'article L. 5212-6 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes est également réduit dans les mêmes conditions afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 5214-1.

Pour les services de l'État, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du Fonds.

À défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du Fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du Fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

V. Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'État.

www.fiphfp.fr



Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique relève le défi de l'égalité professionnelle et de l'accessibilité.

LES AIDES DU FIPHFP

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds, même ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein.

Le FIPHFP accompagne l'employeur dans sa recherche de financement avec une liste précise d'aides telles que :

- les adaptations de postes de travail ;
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap ;
- les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie ;
- la formation et l'information des personnels ;
- les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Faire une demande d'aides

1. Saisie de la demande sur la plateforme e-services, qui engendre l'envoi d'un accusé de réception mentionnant la référence de la demande d'aide.
2. Envoi des pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande par courrier (FIPHFP – 12 avenue Pierre Mendès France – 75914 Paris Cedex 13) ou par mail : pieces_justificatives_fiphfp@caissedesdepots.fr.
3. Instruction du dossier par le FIPHFP dès réception complète de l'ensemble des pièces justificatives. Faute d'une transmission de l'ensemble des pièces demandées dans un délai de deux mois à compter de la saisie dans e-services, votre dossier fera l'objet d'un classement sans suite. Vous conserverez cependant toute latitude pour solliciter à nouveau le FIPHFP et bénéficier de ses dispositifs d'intervention.
4. Décision du FIPHFP notifiée par courrier poste.
5. Si vous avez des questions, vous pouvez contacter la plateforme des aides au 01 58 50 99 33.

À compter du 1^{er} janvier 2015, seules les demandes d'aides supérieures à 1 200 € pourront faire l'objet d'un accord de financement sur devis. Les demandes inférieures à 1 200 € seront traitées sur facture.

La demande est à instruire au choix sur :

→ présentation de factures acquittées (paiement dans un délai de 60 jours après l'instruction favorable du FIPHFP) ;

→ production de devis *pro forma* (paiement après instruction favorable du FIPHFP et réception de la facture acquittée).

Aides au recrutement

Cette rubrique recense, par ordre alphabétique, les différentes aides financées par le FIPHFP pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap dans le secteur public.

- Aide sociale : aide au déménagement
- Apprentissage pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique
- Dispositif d'accompagnement pour l'emploi
- Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État
- Pérennisation des CUI-CAE
- Rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions (tutorat)
- Favoriser le recrutement, la formation et le maintien dans l'emploi sur un « emploi d'avenir »
- Aides mobilisables pour les jeunes volontaires accomplissant le service civique

Aides au maintien dans l'emploi

Cette rubrique recense les différentes aides financées par le FIPHFP pour favoriser le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap dans le secteur public.

- Diagnostics : bilan de compétences
- Aménagements du poste de travail
- Événements liés à l'activité professionnelle
- Télétravail pendulaire

Aides techniques

Cette rubrique recense les différentes aides techniques financées par le FIPHFP.

- Abris pour place de stationnement
- Adaptations du poste de travail
- Fauteuils roulants
- Prothèses, orthèses
- Transports dans le cadre des activités professionnelles
- Transports domicile/travail
- Véhicules personnels

Aides humaines

Cette rubrique recense les différentes aides humaines financées par le FIPHFP.

- Auxiliaires de vie : pour les actes de la vie quotidienne
- Auxiliaires de vie : pour les activités professionnelles
- Aide sociale : CESU et chèques-vacances
- Interprète en langue des signes, interface communication, codeur ou transcripteur

Aides à la formation

Cette rubrique recense les différentes aides financées par le FIPHFP pour favoriser la formation des personnes en situation de handicap dans le secteur public.

- Accueil d'élèves et d'étudiants en situation de handicap devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation
- Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés
- Formation et information des travailleurs handicapés
- Prise en charge des indemnités des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans la fonction publique
- Rémunération de l'agent ou du salarié pendant le temps de formation lié à un reclassement ou à une reconversion professionnelle
- Rémunération versée par un employeur public à ses agents ou salariés en situation de handicap, suivant une formation liée à la compensation du handicap

Aides à l'information et la sensibilisation

Cette rubrique recense les différentes aides financées par le FIPHFP pour informer et sensibiliser les agents sur la question de l'intégration des personnes en situation de handicap dans le secteur public.

- Études sur la mise en œuvre d'une politique globale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi
- Supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Aides à l'accessibilité des locaux professionnels

Cette rubrique recense les aides issues du programme « Accessibilité à l'environnement professionnel » mis en place par le FIPHFP.

- Programme « Accessibilité à l'environnement professionnel » : vous êtes un employeur de moins de 1 000 agents
- Programme « Accessibilité à l'environnement professionnel » : vous êtes un employeur de plus de 1 000 agents
- Programme « Accessibilité à l'environnement professionnel » : vous êtes une école de la fonction publique ou un centre de gestion de la fonction publique territoriale

www.fonction-publique.gouv.fr

Le portail de la fonction publique

Les mesures spécifiques pour les agents handicapés - 03/02/2015

Quel que soit leur mode de recrutement, les agents handicapés ont les mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique.

Ils disposent notamment de la même rémunération, des mêmes indemnités et droits à congés.

Toutefois, un certain nombre de mesures spécifiques ont été prises pour faciliter leur parcours professionnel. Ces aménagements et exceptions sont applicables dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

Ainsi, les agents handicapés peuvent bénéficier :

- ▶ d'un aménagement de leur poste de travail ;
- ▶ d'aménagements d'horaires propres à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service (article 40 *ter* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État).

En outre, cette même possibilité est accordée à tout fonctionnaire pour lui permettre de s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et qui nécessite la présence d'une tierce personne (article 40 *ter* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;

- ▶ d'un temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention ou du travail (article 37 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;
- ▶ d'une priorité en matière de mutation ou, le cas échéant, de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service (articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;
- ▶ d'un parcours individualisé de formation ;
- ▶ d'un suivi médical particulier ;
- ▶ **d'un départ anticipé à la retraite** (cf. décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012).

Modalités de la retraite anticipée pour les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés

Le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permet désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80 %.

Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée.

Le tableau suivant présente la synthèse des cas possibles pour les personnes souhaitant partir en 2012 :

Départ retraite anticipée des travailleurs handicapés			
Année de naissance	Âge de départ possible	Durée assurance requise (en trimestres)	Durée assurance cotisée requise (en trimestres)
1953	59	85	65
1954	58	95	75
1955	57	106	86
1956	56	116	96
1957	55	126	106

Le décret s'applique avec un effet rétroactif. Les personnes ayant liquidé leur retraite à compter du 14 mars 2012 sont concernées.

Pour les années suivantes, le tableau ci-après dresse les durées d'assurance requises en fonction de l'âge de départ souhaité à la retraite.

Durées d'assurance requises		
Âge de départ souhaité	Durée assurance requise (en trimestres)	Durée assurance cotisée requise (en trimestres)
55	DA - 40	DAC - 60
56	DA - 50	DAC - 70
57	DA - 60	DAC - 80
58	DA - 70	DAC - 90
59	DA - 80	DAC - 100

La durée d'assurance est fixée par décret et varie en fonction de son année de naissance :

Durée d'assurance requise (en trimestres)	
Année de naissance	Durée d'assurance requise (en trimestres)
1954	165
1955 et après	166

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

*Version consolidée au 26 janvier 2009
En vigueur au 19 août 2016*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la Fonction publique, du ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, et du ministre de la Santé et des Solidarités,

Vu le Code de l'action sociale et des familles ;

Vu le Code du travail, notamment son article L. 323-8-6-1 ;

Vu 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, notamment ses articles 36, 97, 98 et 101 ;

Vu le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 modifié relatif au contrôle économique et financier de l'État ;

Vu le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique, ensemble le décret n° 53-1227 du 10 décembre 1953 relatif à la réglementation comptable applicable aux établissements publics nationaux à caractère administratif et le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics ;

Vu le décret n° 92-1369 du 29 décembre 1992 modifiant le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique et fixant les dispositions applicables au recouvrement des créances de l'État mentionnées à l'article 80 de ce décret ;

Vu le décret n° 95-869 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des personnels de la catégorie A du Trésor public ;

Vu le décret n° 99-575 du 8 juillet 1999 relatif aux modalités d'approbation de certaines décisions financières des établissements publics de l'État ;

Vu le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 23 novembre 2005 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés en date du 14 décembre 2005 ;

Le Conseil d'État (section des finances) entendu,

Décrète :

TITRE I^{er} : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

La gestion administrative de l'établissement public administratif de l'État dénommé « Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique », institué par l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail et désigné ci-dessous par les termes : « l'établissement » ou « le Fonds », est confiée à la Caisse des dépôts et consignations, ci-dessous dénommée « le gestionnaire administratif », sous l'autorité et le contrôle du comité national de ce Fonds et dans les conditions fixées par le titre V.

Article 2

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

Article 3

Peuvent faire l'objet de financements par le Fonds les actions suivantes proposées par les employeurs publics :

- 1° les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- 2° les rémunérations versées 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 ;
- 3° les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;
- 4° les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- 5° la formation et l'information des travailleurs handicapés ;
- 6° la formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;
- 7° les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-4-1 du Code du travail ;
- 8° 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 destinées à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2.

Les financements sont versés aux employeurs publics à l'initiative de ces actions. Les financements non utilisés au titre de l'action pour laquelle ils ont été accordés sont reversés au Fonds par l'employeur concerné.

TITRE II : MODALITÉS DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

Article 4

Pour déterminer le nombre d'unités manquantes mentionné au deuxième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

Le nombre d'unités déductibles obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail ne peut être supérieur à la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi fixée à l'article L. 323-2 du Code du travail.

Article 5

La part des dépenses mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail ayant fait l'objet d'un financement par le Fonds ne peut être prise en compte dans la réduction du nombre d'unités manquantes prévue à ce même alinéa.

Article 6

I. - Les dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 du Code du travail, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 de ce même Code, sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

II. - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail, sont les suivantes :

- 1° les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- 2° la réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées ;
- 3° les rémunérations versées 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 ;

- 4° la mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le Code de l'action sociale et des familles ;
- 5° les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;
- 6° les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- 7° la conception de matériels ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- 8° la formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux ;
- 9° Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.

III. - Les dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail, sont celles définies aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 9° du II du présent article. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

IV. - Sont également pris en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2. Chaque aménagement est uniquement pris en compte lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique. Son coût doit également excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

Article 7

Le contenu de la déclaration mentionnée au IV de l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail est fixé par arrêté des ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. Il comprend notamment les éléments suivants :

- 1° l'effectif total rémunéré par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 2° le nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du Code du travail ainsi que toutes les justifications permettant de le calculer ;
- 3° la répartition par catégories de bénéficiaires ;
- 4° le montant et les modalités de calcul de la contribution.

Le gestionnaire administratif mentionné à l'article 1^{er} peut, au titre de sa mission de contrôle prévue au 4° de l'article 26, demander à l'employeur tous les éléments justificatifs permettant de vérifier sa déclaration.

[...]

Paris, le 23 novembre 2007

Le Premier ministre

N° 5265/SG

à
Monsieur le ministre d'État
Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'État

Objet : insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Réf. : décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

L'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle constitue un objectif prioritaire de la politique de l'État, qui doit se traduire concrètement par une mise en œuvre résolue au sein de la fonction publique.

La participation des administrations de l'État à cette politique est primordiale du fait de son rôle d'employeur public, mais aussi en raison du caractère symbolique de cet engagement : l'État se doit, en effet, d'être exemplaire en la matière.

Les obligations légales des employeurs publics ont été fixées, par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, à une proportion d'emploi de personnes handicapées de 6 % par rapport aux effectifs. Je vous rappelle que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du Code du travail.

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 a renforcé le dispositif d'accompagnement des citoyens concernés par le handicap et défini un ensemble cohérent de mesures visant notamment à faciliter leur vie quotidienne, leur accès à l'emploi et leur insertion dans le milieu professionnel.

S'agissant de l'accès à l'emploi public, la loi a décidé la création d'un *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique* (FIPHFP) dont le fonctionnement a été précisé par le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Les recettes de ce Fonds, dont la gouvernance vient d'être renouvelée, sont alimentées par la collecte d'une contribution annuelle auprès des employeurs publics. Les sommes recueillies sont mises à la disposition des employeurs publics pour financer les actions qui doivent leur permettre de faciliter l'insertion des personnes handicapées, et donc d'améliorer leurs résultats. Un comité national fixe les orientations stratégiques du Fonds. Son action est relayée par des comités régionaux.

Malgré le renforcement des dispositifs d'accompagnement, les objectifs fixés par la loi du 10 juillet 1987 ne sont pas atteints. Pour ce qui concerne le secteur public, le taux moyen d'emploi est de 4,5 %, même si on enregistre, dans certains secteurs, des taux plus élevés.

Atteindre ces objectifs suppose un volontarisme sans faille. Il vous incombe, au titre des administrations placées sous votre autorité et des établissements publics placés sous votre tutelle, de mettre en œuvre sans délai l'ensemble des moyens permettant d'associer davantage les citoyens handicapés à la vie du pays, et notamment au monde du travail.

Aussi, je vous demande de mettre en place, pour ceux qui n'en disposeraient pas encore, un plan pluriannuel permettant d'atteindre, dans la fonction publique de l'État, l'objectif de 6 % d'emploi de personnes handicapées.

Pour atteindre cet objectif, vous veillerez à :

– mener une politique active d'emploi et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences de votre ministère incluant systématiquement, et à un niveau ambitieux, la dimension du handicap. La réflexion sur l'adaptation des postes en est une dimension essentielle : elle doit passer par un renversement des logiques encore trop souvent à l'œuvre, et viser à développer tout moyen de rendre compatibles les postes avec les diverses formes de handicap ;

– utiliser pleinement la possibilité de recrutement sans concours ouverte par 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 n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, dont je vous rappelle que ses dispositions concernent l'ensemble des catégories statutaires ;

– favoriser le maintien dans l'emploi ou la réorientation des agents devenus handicapés en cours de carrière, pour lesquels des mesures d'accompagnement sont essentielles.

J'insiste sur l'état d'esprit qui doit animer vos équipes, lesquelles doivent aborder les questions d'emploi et d'accueil des personnes handicapées comme un atout supplémentaire en termes de diversité des profils, des compétences et d'enrichissement humain et professionnel.

Vous veillerez, en liaison avec le Délégué interministériel aux personnes handicapées, à mobiliser les compétences des correspondants handicap et des délégués ministériels, qui sont les animateurs des politiques d'accompagnement indispensables à la réalisation des objectifs que vous aurez fixés dans votre plan. Je vous invite également à vous appuyer sur le réseau associatif, dont les relais pourront vous aider à mettre en place un dispositif de recrutement de compétences adaptées à vos besoins.

Ce plan devra inclure un volet destiné à l'accompagnement des personnes que vous aurez recrutées. Vous vous appuyerez sur le FIPHFP, avec lequel vous pouvez conclure un partenariat et dont vous êtes invités à mobiliser les moyens. Le Fonds vous permet notamment de mobiliser des financements destinés à des besoins d'adaptation et d'aménagement de postes, d'accompagnement individualisé des personnes, de formation, d'information. Un guide de l'employeur public ainsi qu'un catalogue d'aides techniques et humaines est disponible sur le site www.fiphfp.fr. Je vous invite à l'utiliser et le faire connaître dans vos services.

Votre engagement effectif en vue de l'amélioration de votre taux d'emploi devra se mesurer par des résultats quantifiés.

C'est pourquoi je vous demande de transmettre, avant la fin de l'année, au Directeur général de l'administration et de la fonction publique, qui me le présentera, votre plan pluriannuel. Il comprendra vos objectifs chiffrés de recrutement de personnes handicapées d'ici au 31 décembre 2012 et en détaillera la progression année par année. Pour 2008, il devra conduire à un accroissement de 25 % au moins, par rapport à l'année précédente, des recrutements de travailleurs handicapés prévus par concours ou par voie de recrutement direct. Ce taux d'accroissement ne pourra être adapté que dans les seules situations où l'ensemble des postes ouverts au recrutement ne sont pas, depuis au moins un an, pourvus en raison d'une insuffisance de la demande d'emploi des personnes handicapées. Des opérations de promotion spécifiques devront alors être mises en œuvre. Les services de la DGAFP sont à la disposition de vos équipes chargées de la gestion des ressources humaines pour toute question relative à la mise en œuvre de ces recrutements.

Votre plan d'action fera l'objet d'un suivi annuel et ses résultats – notamment au regard des objectifs de recrutement – seront discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.

Les objectifs de recrutement de l'année considérée – indiqués dans votre plan d'action – seront garantis, en début d'exercice, par un gel correspondant à leur équivalent en masse salariale (crédits du titre 2). Ce gel ne sera libéré que lorsque l'objectif sera atteint.

Un bilan sera réalisé dès la fin de l'année 2008 afin d'apprécier l'effet de ces mesures sur l'amélioration du taux d'emploi des handicapés dans la fonction publique.

Vous voudrez bien me rendre compte de toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de ces instructions.

François FILLON

Handicap.emploipublic.fr



Infos recruteurs

La carrière d'un agent handicapé

- Quelle est la portée du principe de non-discrimination ?
- Comment favoriser le maintien dans l'emploi ?
- Quels sont les acteurs du maintien dans l'emploi ?
- Que se passe-t-il quand un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions ?
- Ressources

Cette fiche pratique a été réalisée par la HALDE.



QUELLE EST LA PORTÉE DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ?

Les fonctionnaires handicapés jouissent des mêmes droits et sont assujettis aux mêmes obligations que les autres fonctionnaires (loi 83-634 du 13 juillet 1983, notamment les articles 6).

Une discrimination interdite

L'interdiction de la discrimination concerne les différentes étapes du parcours professionnel des fonctionnaires handicapés :

- la formation ;
- la notation ;
- la discipline ;
- la promotion ;
- l'affectation ;
- la mutation ;
- l'ensemble des conditions liées à l'exercice de l'activité professionnelle.

Des mesures appropriées

Toutefois, certaines dispositions leur sont spécifiques. Ainsi, selon l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs sont tenus de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser
- qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Le tout 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.

Aménagements d'horaires

Dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, un agent handicapé peut ainsi demander des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi.

Il bénéficie également d'un temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention ou du travail.

Prioritaires pour une mobilité

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 (article 60 de la loi 84-16).

Départs anticipés en retraite

Le décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006 précise sous quelles conditions d'assurance, de cotisation et de taux d'incapacité certains fonctionnaires handicapés peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite entre 55 et 59 ans et d'une majoration de leur pension.

COMMENT FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer ses activités dans des conditions normales, son poste et ses conditions de travail doivent être adaptés. Les « *mesures appropriées* » sont prises « *en fonction des besoins dans une situation concrète* ». Elles permettent aux fonctionnaires de conserver, exercer et progresser dans un emploi correspondant à leur qualification, ou encore de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

Exemples :

- Un ministère met en place des formations ponctuelles individuelles à l'attention des agents qui rencontrent des problèmes spécifiques en lien avec leur handicap. Les frais d'adaptation et d'accompagnement sont également financés pour les personnes lourdement handicapées. Les fonctionnaires handicapés peuvent également bénéficier du télétravail, ainsi que des modules de formation par internet.
- Un ministère a créé un dispositif original pour maintenir l'emploi des personnes handicapées ou malades. Il s'agit d'une série de mesures graduées allant de l'aménagement du poste de travail à l'affectation sur postes adaptés de courte durée (un an renouvelable deux fois) ou de longue durée (quatre ans renouvelables). Ces affectations, pour lesquelles les personnes handicapées bénéficient d'une priorité d'accès, constituent des reclassements temporaires. Cette affectation sur poste adapté ne constitue cependant pas une perspective définitive en elle-même mais est considérée comme une période particulière à l'issue de laquelle l'agent pourra à nouveau recouvrer la capacité d'assurer ses fonctions initiales ou envisager une activité professionnelle différente. L'agent élabore un projet personnel de reconversion et il est aidé dans cette démarche par la direction des ressources humaines et différents intervenants.

Outre l'aménagement matériel, un décret publié par ce ministère prévoit également la possibilité d'accorder, après avis du médecin de prévention, un allègement de service pour raison de santé. Les personnels qui bénéficient de ces allègements conservent leur plein traitement.

La mise en place de mesures appropriées se fait également *via* le recrutement d'un assistant professionnel ou la formation des agents eux-mêmes.

Les employeurs publics développent de plus en plus des actions de sensibilisation et de formation en direction de l'encadrement et/ou l'ensemble du personnel afin de maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.

QUELS SONT LES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Le processus de maintien dans l'emploi suppose une analyse détaillée de la situation de travail de l'agent, pour identifier et signaler les difficultés, dans le respect du secret médical.

Peuvent être impliqués non seulement l'agent lui-même et le médecin de prévention mais aussi les « correspondants handicap », les responsables hiérarchiques, les responsables des ressources humaines, les représentants du personnel, le comité d'hygiène et de sécurité, le médecin du travail, l'assistant social, l'ergonome, les centres de gestion et le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) en matière de formation, les SAMETH (services d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées), la CNSA...

Le rôle des « correspondants handicap »

Les « correspondants handicap » ont un rôle de conseil et d'impulsion d'une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ils sont présents formellement au sein de la fonction publique d'État. Vous pourrez retrouver leurs coordonnées sur le site du FIPHFP.

Ces correspondants existent également, selon les initiatives locales, au sein de la fonction publique territoriale et hospitalière. Ils exercent alors leurs activités au sein des « missions handicap » et/ou au sein des directions des ressources humaines. Le FIPHFP recense également leurs coordonnées.

Le rôle des SAMETH

Partenaires du FIPHFP, les services d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (SAMETH) peuvent également faciliter le processus de maintien dans l'emploi. Ils proposent :

– un service d'information offrant à toute personne ou organisme les premières informations nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche de maintien dans l'emploi (cadre juridique, aides mobilisables, dispositifs d'intervention et de formation, possibilités de cofinancement...),

– un service de facilitation qui intervient pour mobiliser les dispositifs et fournir les aides nécessaires (techniques, administratives et financières) à la mise en œuvre de la solution de maintien, déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée ;

– un service de conseil qui apporte tout éclairage souhaité sur les conditions d'une démarche de maintien (examen de la situation, exploration des différentes possibilités d'intervention, conditions à remplir...);

– un service d'ingénierie qui assure, en lien avec le médecin du travail, la conduite et la coordination des actions nécessaires à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien (y compris, en l'absence de solutions dans l'entreprise, pour favoriser un nouveau projet professionnel à l'extérieur).

Les coordonnées des SAMETH sont disponibles sur le site du FIPHFP.

QUE SE PASSE-T-IL QUAND UN FONCTIONNAIRE EST RECONNU INAPTE À L'EXERCICE DE SES FONCTIONS ?

Dans le cas où le fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, plusieurs possibilités de reclassement peuvent être envisagées :

- l'adaptation des fonctions de l'agent qui se traduit par une affectation au sein d'un emploi du même corps ;
- le détachement, sur demande de l'intéressé, qui se traduit par un reclassement dans un emploi d'un autre corps, d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur.

L'administration est tenue d'informer l'agent de la possibilité de présenter une demande de reclassement. Une fois la demande de l'agent formulée, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'administration doit instruire la demande dans un délai de trois mois. L'administration doit, durant ce délai, proposer plusieurs emplois et examiner toutes les possibilités de reclassement en externe.

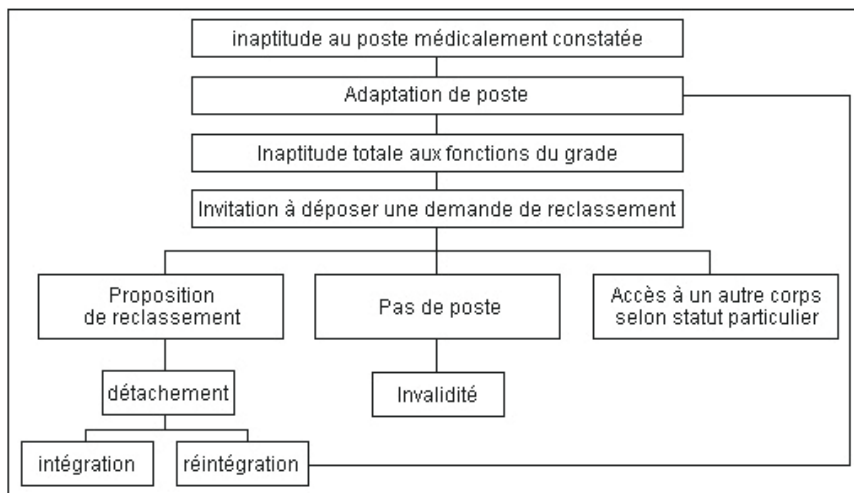
À noter que l'agent reclassé n'a pas de perte de traitement.

Si le reclassement de l'agent est impossible de façon définitive et absolue, l'administration peut décider soit :

- d'une mesure de licenciement ;
- d'une décision de radiation des cadres pour invalidité ;
- d'une décision de mise en retraite pour invalidité ;
- d'un départ à la retraite anticipé.

L'impossibilité de reclassement ne peut s'envisager que sur avis de la commission de réforme. En outre, l'administration doit motiver sa décision d'impossibilité de reclassement de l'agent.

Schéma de la procédure de reclassement dans la fonction publique



Source : <http://www.handiplace.org/>

RESSOURCES

- *Code du handicap*, 2009, sous la direction de Louis Schweitzer et Arnaud de Broca, Éditions Dalloz.
- *Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Guide de l'employeur public*, FIPHFP.

3. Corrigé proposé

Établissement public X

Date courante

Direction des ressources humaines

Note à l'attention de Monsieur le Directeur des ressources humaines

Objet : Intégration des personnes handicapées dans la fonction publique et mise en conformité de l'établissement

Référence : Votre demande

Le taux d'insertion des travailleurs handicapés dans l'établissement, qui s'élève actuellement à près de 3 %, est bien inférieur à l'objectif fixé par les textes (6 %). Cette situation se traduit par le versement d'une forte contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Vous m'avez demandé de vous présenter une note faisant le point sur l'obligation d'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique et mentionnant les divers moyens de parvenir au taux légal.

En la matière, nous devons nous référer au Code du travail, dans sa section relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, à la loi du 10 juillet 1987 fixant l'objectif à atteindre, ainsi qu'au décret du 3 mai 2006 relatif au FIPHFP.

L'obligation légale d'intégrer 6 % de handicapés dans la fonction publique se heurte à des difficultés de recrutement et d'adaptation des postes (I). Cependant, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique propose des aides qui permettent la mise en place d'un plan d'action visant à mettre l'établissement en conformité avec la loi (II).

I. L'obligation légale et les difficultés de sa mise en œuvre

• I.1. L'obligation légale : recruter 6 % de handicapés dans la fonction publique

La volonté d'insérer les personnes handicapées dans le monde professionnel s'inscrit de façon continue dans les priorités étatiques et fait l'objet d'une politique publique. Cette intégration concerne bien sûr également les services publics. Cette priorité du gouvernement doit aussi en être une pour tous les agents publics, qu'ils exercent au sein des administrations centrales, déconcentrées, ou d'établissements publics de l'État comme le nôtre. Ce simple rappel a une conséquence importante : nous devons impérativement corriger l'inadéquation du taux d'emploi des personnes handicapées dans l'établissement et rejeter d'emblée la tentation du *statu quo*, de même que les mesures destinées à contourner la mise en conformité.

En effet, la loi du 10 juillet 1987, qui a modifié le Code du travail, a institué un objectif de 6 % d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises d'au moins vingt salariés. La loi du 20 avril 2016, reprise notamment dans l'article L. 323-2 du Code du travail, étend cette obligation aux administrations des trois fonctions publiques (FP) – d'État, territoriale et hospitalière – et à leurs établissements, dès

lors qu'ils occupent à temps plein vingt salariés ou plus. Cette obligation s'applique donc à notre établissement ; or il est assujéti à des pénalités pour non-respect de celle-ci.

Pour mémoire, le taux d'emploi des personnes handicapées s'établit au 1^{er} janvier de l'année écoulée et se calcule en rapportant l'effectif des handicapés réellement employés à cette date au total des effectifs employés au même moment. Ce ratio fait l'objet d'une déclaration annuelle. Dans le cas où il est inférieur à 6 %, l'organisme est redevable d'une compensation destinée à financer un établissement public, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Le montant de la compensation est calculé selon des modalités définies par le décret du 3 mai 2006 relatif au FIPHFP ; le taux par unité manquante est fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés des trois fonctions publiques et du ministre du Budget. La déclaration annuelle est contrôlée par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire administratif du FIPHFP, et doit être déposée avant le 30 avril, accompagnée du paiement de la contribution.

S'agissant de notre établissement, le versement annuel de cette contribution atteste qu'il respecte la procédure. Cependant, s'acquitter de l'obligation d'emploi des handicapés par ce simple versement récurrent n'est pas satisfaisant. En effet, ainsi que l'affirmait le Premier ministre dans sa circulaire du 23 novembre 2007 : « *L'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle constitue un objectif prioritaire de la politique de l'État...* » Il rappelait aussi le « caractère symbolique » de la participation des administrations de l'État à cette politique. Mais atteindre rapidement les 6 % n'est pas une tâche aisée.

• I.2. Les difficultés de recrutement et d'adaptation des postes

Il pourrait sembler facile au premier abord de résoudre le problème en recrutant des personnes handicapées jusqu'à ce que l'objectif soit atteint. En réalité, cette solution s'avère difficilement applicable. En effet, si aucun poste ne se libère, il faudra pour cela créer des postes budgétaires – c'est-à-dire accroître les effectifs – afin de couvrir des besoins *a priori* inexistantes. Rappelons que cette création ne peut être décidée qu'au cours d'une délibération du conseil d'administration, après avoir vérifié que les lignes budgétaires correspondantes sont dûment alimentées, en violation du principe de fongibilité asymétrique instauré par la LOLF ; ce principe prévoit la possibilité de transférer un budget de ressources humaines (RH) vers un budget de fonctionnement hors RH, mais interdit l'inverse. L'unique moyen de parvenir au taux d'emploi de 6 % est donc de profiter de la vacance de certains postes pour embaucher des travailleurs handicapés. Une fois leur période de stage accomplie, ils deviendront des agents publics titulaires et auront les mêmes droits et obligations que tous les autres fonctionnaires. Ils pourront néanmoins bénéficier d'un départ en retraite anticipé, en fonction de leur année de naissance et de leurs durées de cotisation au sein et en dehors de la fonction publique.

Toutefois, il faut noter que les fonctionnaires ayant acquis un handicap après leur titularisation peuvent être comptabilisés dans le calcul du taux. Il conviendra donc de s'assurer, en premier lieu, que parmi les agents en poste ne figurent pas des personnes handicapées non déclarées

ou pas encore reconnues. Si le cas se présente, il faudra les convaincre d'accepter ce classement.

Enfin, les textes autorisent la prise en compte d'autres critères dans le calcul du taux de handicapés : le recours à certains sous-traitants et prestataires de services (entreprises adaptées, centres d'aide par le travail) et l'accueil de stagiaires handicapés dans l'entreprise (le nombre de ces derniers ne devant pas dépasser 2 % de l'effectif total).

Le recrutement de personnes handicapées est facilité par des aides spécifiques, sur lesquelles nous reviendrons, mais il peut aussi engendrer des charges nouvelles. En effet, les travailleurs handicapés ont droit à un aménagement de leur poste de travail et de leurs horaires, ainsi qu'à un temps partiel, à un parcours de formation individualisé et à un suivi médical personnalisé. Dans ces domaines, il existe aussi des aides. Il importera néanmoins de prévoir l'inscription au budget, par une décision modificative le cas échéant, d'une provision destinée à couvrir les dépenses éventuelles, celles-ci ne pouvant être établies qu'une fois l'agent recruté et les contraintes liées à son handicap bien connues.

Au-delà de la nécessité d'adapter les postes de travail, il faut aussi tenir compte des idées reçues et des craintes que peuvent éprouver les collègues de l'agent et l'encadrement. En effet, des préjugés subsistent malheureusement à l'égard des personnes en situation de handicap. Afin d'aider les collaborateurs à surmonter ces obstacles psychologiques, des actions de formation et d'information doivent donc être organisées par le service des ressources humaines.

La correction de l'écart constaté entre l'objectif fixé par la loi de 1987 et la situation actuelle de l'établissement exige la mise en œuvre d'actions qui génèrent des charges. Mais il est possible d'obtenir des aides, qui seront précisées en seconde partie.

II. Les aides possibles et les actions à entreprendre

• II.1. Les aides du FIPHFP

Les contributions versées en compensation au FIPHFP servent à financer les actions d'insertion des handicapés dans la fonction publique. En effet, les fonds collectés financent, section par section, les aides demandées par les administrations relevant des trois fonctions publiques.

Ces aides visent à couvrir le coût d'un large éventail de charges : les aménagements de poste, suivant les études réalisées avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; la conception de matériels ou d'aides techniques spécifiques ; les travaux destinés à faciliter l'accessibilité des locaux ; les rémunérations d'agents chargés d'accompagner leurs collègues handicapés ; la mise en place de moyens de transport adaptés ; les aides directes versées par les employeurs ; les aides fournies par ces derniers aux organismes ayant pour mission de favoriser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Elles peuvent également participer au financement de formations destinées aux personnels handicapés ou à leurs collègues.

Remarquons d'ailleurs que les dépenses engagées en vue d'accueillir ou de maintenir dans l'emploi un agent handicapé, si elles excèdent 10 % de la charge salariale annuelle, peuvent être prises en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes et donc atteindre l'objectif ; la comptabilisation de ces dépenses est doublée lorsqu'elles représentent plus de 35 % de la charge salariale annuelle.

Les demandes de financement doivent être adressées au FIPHFP sous forme de factures acquittées ou, si leur montant est supérieur à 1 200 euros, sous forme de devis.

Outre le versement d'aides financières, certaines instances facilitent l'intégration des handicapés. Ainsi faudra-t-il contacter sans tarder le correspondant handicap de la fonction publique d'État compétent, dont les coordonnées se trouvent sur le site internet du FIPHFP. Par ailleurs, les services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), adossés au FIPHFP, proposent des aides concrètes pour la mise en place de solutions techniques adaptées : informations sur la mise en œuvre des dispositifs, appui et facilitation des démarches, conseil, ingénierie. Par ailleurs, des associations peuvent également apporter une aide précieuse.

Ainsi, il est possible d'envisager un plan de résorption du retard accusé par notre établissement dans l'insertion des personnels handicapés au sein des effectifs.

• II.2. Un plan d'action visant à la mise en conformité de l'établissement

Un plan d'action pluriannuel en plusieurs étapes devra être conçu.

Dans un premier temps, il faudra identifier le correspondant handicap compétent pour l'établissement, et l'associer dès le départ à la démarche.

Ensuite, il sera nécessaire d'effectuer un recensement exhaustif des agents en poste actuellement qui ont basculé en situation de handicap afin de les reclasser ; on les informera des droits supplémentaires dont ils bénéficieront du fait de la reconnaissance de leur handicap.

Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), il conviendra alors de faire le point sur l'évolution prévisible des effectifs, et se donner les moyens de repérer les handicapés susceptibles d'occuper certains postes.

Par ailleurs, il faudra examiner si l'établissement accueille des stagiaires handicapés et s'il a passé des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées ou des ateliers protégés. Ces cas de figure permettraient en effet d'augmenter le taux d'emploi des handicapés dans l'établissement. Dans cette optique, on pourra dresser la liste des contrats et des marchés arrivant à échéance et, pour les nouveaux contrats ou appels d'offres, privilégier le recours à des services d'aide par le travail.

En ce qui concerne le coût éventuel engendré par ces premières opérations, une demande de financement sera présentée au FIPHFP, ce qui permettra de minorer la contribution compensatoire.

Dans un deuxième temps, il conviendra d'informer le conseil d'administration et le CHSCT de l'établissement sur les recrutements prévus, et de provisionner une ligne budgétaire pour les éventuels travaux d'adaptation des postes et les diverses dépenses liées.

À ce stade, des actions d'information et de formation des agents pourront être mises sur pied dans le but de dédramatiser leur collaboration future avec leurs nouveaux collègues handicapés. Là encore, on pourra solliciter l'appui des SAMETH et le financement du FIPHFP.

Un troisième temps correspondra à la phase d'embauche des personnes handicapées. Pour chacune d'elles, il conviendra de prendre contact avec le médecin du travail et d'évaluer avec lui les aménagements à apporter au poste de travail et aux horaires de l'agent. Cette évaluation

pourra aboutir à l'émission de devis puis à la réalisation de travaux, avec le soutien financier et technique du Fonds.

Enfin, un dispositif de suivi des travailleurs handicapés sera maintenu; il portera en particulier sur leur parcours de formation individualisé.

J'attire votre attention sur la nécessité de retenir la date du 1^{er} janvier, à laquelle doit être calculé le taux d'emploi des handicapés. Parmi les mesures incluses dans le plan, certaines peuvent – et doivent – être engagées au plus tôt. Le plan étant pluriannuel, il doit également se référer à cette date pour la planification et la mise en œuvre des différentes étapes.

(Il est inutile ici de rédiger une conclusion car le plan d'action, qui constitue la dernière sous-partie, en tient lieu.)