

*Le point  
sur...*

# ... Le recrutement et l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

## Textes de référence :

- ◆ Code du travail (notamment art. L 323-3 et L 323-5)
- ◆ Loi 87-517 du 10 Juillet 1987
- ◆ Loi 83-634 du 13/783 (Statut-Titre I)
- ◆ Loi 84-16 du 11/1/84 (Statut – Titre II)
- ◆ Loi 95-116 du 4/2/95
- ◆ Décret 95-979 du 25/8/95

## 1 L'obligation d'emploi

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public.

Le résultat est toujours en deçà des obligations législatives destinées à favoriser l'insertion des citoyens handicapés.

C'est pourquoi il a été demandé à l'automne 2007 à l'ensemble des ministères d'élaborer un plan pluriannuel, et de le transmettre à la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) avant la fin de l'année.

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail). Aujourd'hui le taux moyen d'emploi reste de l'ordre de 4%.

Cette obligation d'emploi s'impose à

l'État et à ses établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux collectivités locales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux établissements sanitaires et sociaux ainsi qu'à l'exploitant public La Poste.

Sont donc concernés par cette disposition :

- La fonction publique de l'Etat ;
- La fonction publique territoriale ;
- La fonction publique hospitalière ;
- Les établissements publics administratifs et assimilés.

Jusqu'en 2005 cependant, seuls les employeurs privés devaient verser une contribution financière à l'AGEFIPH en cas de non respect de cette obligation. A compter du 1er janvier 2006, les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière établissent une déclaration et le cas échéant versent une contribution au FIPFHP « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique », comparable à celui de l'AGEFIPH, dont la vocation est de redistribuer les moyens collectés pour aider les employeurs publics à remplir leur obligation.

Une convention de coopération entre les 2 Fonds s'est conclue le 2 juillet 2008.

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi :

- En recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel,
- 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, pour la moitié au plus de l'obligation d'emploi.

- En versant une contribution annuelle, lorsque le taux de 6 % n'est pas atteint, au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique précité. Cette obligation d'emploi se mesure en totalisant les principales catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail), à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés (Titulaire d'une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie (CDA) du département;
- Les victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles et titulaires d'une rente;
- Les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité supérieure à 10%
- Les pensionnés de guerre et assimilés, ainsi que certains militaires reclassés ;
- Les fonctionnaires devenus inaptes en cours de carrière et reclassés ;
- Les titulaires d'une carte d'invalidité (depuis le 1er janv. 2006) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (depuis le 1er janv. 2006).

- Les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de ses fonctions.

- Les titulaires d'une pension d'invalidité si la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins deux tiers ;

Les personnes handicapées présentes au sein de la fonction publique sont donc soit des travailleurs handicapés recrutés comme tel, soit des fonctionnaires devenus handicapés après leur entrée dans la fonction publique. Si tous ces agents comptent au nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par le code du travail, les dispositifs de recrutement ou de maintien dans l'emploi relèvent de logiques différentes. En revanche, les dispositifs d'accompagnement sont identiques, la situation de l'individu dans son lieu de travail primant.

## 2 Le recrutement

### 2-1 L'accès à la fonction publique

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre 1er du statut général des fonctionnaires (conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi). Elles doivent, par ailleurs, avoir été reconnues "travailleur handicapé" par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires visées par le code du travail. Elles peuvent ainsi bénéficier de dispositifs dérogatoires ayant pour but de rétablir une équité de chances dans l'accès à la fonction publique.

### 2-3 Des dispositions statutaires

Le statut général de la fonction publique comporte des dispositions permettant de tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, mise en oeuvre d'aménagements horaires pour les fonctionnaires handicapés ou les aidants familiaux.

## 3 Les voies d'accès à la fonction publique :

La voie des emplois réservés, mode de recrutement, qui a longtemps été considéré comme le principal mode d'accès à la fonction publique pour les travailleurs handicapés, a été supprimé depuis le 1er janvier 2006.

### 3-1 Le concours :

**Le concours externe de droit commun constitue la voie normale.**

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail (par la CDA)\*, ne peut être écarté en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée.

Le concours constitue la voie normale d'accès à la fonction publique (droit commun). Il permet d'accéder à des emplois de toutes les catégories statutaires A, B et C. Le principe du recrutement par concours est inscrit dans l'article 16 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : "les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par la loi".

\* maison départementale des personnes handicapées (MDPH) où siège la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex COTOREP).

**Les formalités d'inscription aux concours**

Les candidats, notamment ceux reconnus travailleurs handicapés, doivent s'inscrire directement aux concours auprès de chaque service organisateur et, le cas échéant, déposer une demande d'aménagement des épreuves.

**Les aménagements d'épreuves (L'article 27 du titre II du statut général)**

Les aménagements d'épreuves sont décidés par le jury de concours, après avis du médecin agréé. Le médecin consulté (dans le département du domicile de l'intéressé), établit un certificat déterminant, en fonction du degré d'invalidité et de la demande du candidat, de quelles conditions particulières (installation,

majoration de temps, assistance) il peut bénéficier lors des épreuves.

*"Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques".*

Ces aménagements sont accordés dans le respect du principe d'égalité des chances.

Les aménagements doivent être demandés avec un délai de prévenance raisonnable.

**Accessibilité**

Par ailleurs, l'administration prévenue à l'avance de la participation à un concours d'un candidat handicapé devra s'assurer de l'accessibilité des salles d'examen et de l'existence d'un délai raisonnable entre les épreuves en cas de majoration de durée.

**Recul de limite d'âge**

Les personnes handicapées qui se présentent à un concours peuvent, dans certains cas, bénéficier d'une suppression ou d'un recul des limites d'âge supérieures.

En vue de faciliter l'accès des personnes handicapées à la fonction publique, les limites d'âge supérieures existantes pour se présenter aux concours ne leurs sont pas applicables. En effet, le 2e alinéa du I de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit que "Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics régis par les dispositions du présent chapitre ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail (ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi)". Cet article 27 précise en outre que "Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins

qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans".

Des dispositions analogues ont été introduites pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

### 3-2 Le recrutement sous contrat

**La voie contractuelle par recrutement direct, peut permettre la titularisation dans certaines conditions.**

La loi du 10 juillet 1987 a permis aux administrations, aux collectivités et aux établissements hospitaliers (respectivement articles 27, 38 et 27 des titres II, III et IV du statut général) de recruter des travailleurs handicapés par contrat (en général d'une durée d'un an) permettant une titularisation ultérieure. Cette possibilité de recrutement par contrat initialement ouverte en 1987 pour les emplois des catégories C et D, a été étendue aux emplois des catégories A et B en 1995 (loi n° 95-116 du 4 février 1995 et décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié (fonction publique de l'État), décrets n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié (fonction publique territoriale) et n° 97-185 du 25 février 1997 modifié (fonction publique hospitalière)). Dans la fonction publique de l'État, ce recrutement s'effectue sur des postes budgétaires vacants, indépendamment de toute procédure de concours.

Le décret n°95-979 du 25 août 1995 a été modifié par le décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 afin de rapprocher la situation administrative des agents handicapés recrutés sur contrat de celle des fonctionnaires stagiaires recrutés par concours. Des modifications identiques ont été apportées, en 2006, pour les deux autres versants de la fonction publique.

**4-1 La procédure de recrutement par contrat** ne se substitue pas à l'accès par la voie du concours, elle constitue une voie d'accès complémentaire et dérogatoire à la fonction publique. Seules les personnes qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou qui relèvent d'une autre catégorie de bénéficiaires de l'obligation d'em-

ploi peuvent bénéficier de cette procédure de recrutement.

Pendant toute la période de contrat, les agents contractuels bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalent à celle servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

Le contrat (renouvelable une fois) est conclu pour une durée équivalente à la durée du stage pour un lauréat de concours (en général un an). À l'issue de cette période, l'administration peut, compte tenu des éléments figurant au rapport établi par le responsable hiérarchique, et après entretien de l'agent avec un jury :

- soit titulariser l'agent, qui devient alors fonctionnaire à part entière ;
- soit renouveler le contrat pour une nouvelle période probatoire ;
- soit licencier l'agent s'il s'avère professionnellement inapte à exercer ses fonctions.

Quel que soit le mode de recrutement, les fonctionnaires handicapés ont les mêmes droits (rémunération et indemnités) et les mêmes obligations. Ils peuvent en outre bénéficier de certains aménagements de leur poste de travail et d'un suivi médical particulier.

### 3-3 Les contrats aidés

Même si pour la CGT elles sont loin d'être satisfaisantes, d'autres entrées sont possibles.

#### - Le contrat d'avenir (CA)

Pour les Allocataires de minima sociaux telle l'AAH avec un CDD de 2 ans dans les collectivités territoriales.

#### - Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Pour les personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi avec un CDD entre 6 et 24 mois maximum. Les critères d'accès au CAE sont définis au niveau régional.

#### - Les contrats en alternance

Le contrat d'apprentissage vers les entreprises relevant du secteur public (non industriel et non commercial) pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans. Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent signer un contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans avec un CDD de 1 à 3 ans.

## Sommaire :

### Actu.

<i>La rentrée n'aura pas lieu . . . .</i>	<i>p 2</i>
<i>Offensifs</i>	
<i>sur nos revendications . . . . .</i>	<i>p 3</i>
<i>Concours . . . . .</i>	<i>p 6</i>
<i>Nouvelles attaques</i>	
<i>contre le temps de travail . . . .</i>	<i>p 7</i>
<i>Le non Irlandais . . . . .</i>	<i>p 7</i>
<i>Réforme des lycées . . . . .</i>	<i>p 8</i>

### Luttes

<i>Création des ARS . . . . .</i>	<i>p 9</i>
<i>Météo . . . . .</i>	<i>p 10</i>

### Le Dossier

<i>Service public et RGPP . . . . .</i>	<i>p 11</i>
---	-------------

### 3 questions à...

<i>Céline Verzeletti . . . . .</i>	<i>p 15</i>
------------------------------------	-------------

### Social

<i>Mots d'humeur . . . . .</i>	<i>p 16</i>
--------------------------------	-------------

### Retraites

<i>IRCANTEC . . . . .</i>	<i>p 18</i>
<i>Minimun garanti</i>	
<i>Fonction publique . . . . .</i>	<i>p 20</i>
<i>RAFP . . . . .</i>	<i>p 20</i>

### Conseil supérieur

<i>12 juin 2008 . . . . .</i>	<i>p 21</i>
-------------------------------	-------------

### Zig-zag dans le droit

<i>Le point sur... . . . .</i>	<i>p 22</i>
--------------------------------	-------------

**Rédaction : UGFF**

**263 rue de Paris - Case 542**

**93514 MONTREUIL CEDEX**

**Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11**

**Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr**

**Directeur de la publication :**

**Bernard Branche**

**N° Commission Paritaire : 0907 S 06197**

**Mensuel - Prix : 1,5 €**

**Maquette :**



Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou

*Publicom91@wanadoo.fr*

Tél. : 02 96 36 59 50 - Fax : 02 96 36 59 56

**Impression :**

**Imprimerie Rivet Presse Edition**

24 rue Claude-Henri-Gorceix,

87022 Limoges cedex 9

Tél. : 05 55 04 49 50

Fax : 05 55 04 49 60