

Travailleurs handicapés

Collectivités : obligation d'emploi

Recruter un travailleur handicapé

La sous-traitance

Conditions d'accès à la Fonction
Publique Territoriale

Cas particuliers d'emploi



Travailleurs handicapés

Textes de référence

[Circulaire PM n°5265-SG du 23 novembre 2007](#) relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

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

[Loi n°2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

[Décret n°97-185 du 25 février 1997](#) relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière

[Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Collectivités : obligation d'emploi

Depuis 1987, tout employeur public dès qu'il emploie 20 personnes est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L323-1 du code du travail.

Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné.

Le document ci-dessous détaille les nouvelles dispositions apportées par la [loi 2005-102 du 11 février 2005](#) « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » applicables depuis le 1er janvier 2006.

Il reprend, entre autre, l'application systématique de pénalités financières pour les établissements publics ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

- ❏ [Quels sont les employeurs de la fonction publique concernés par l'obligation ?](#)
- ❏ [Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?](#)
- ❏ [Comment calculer l'effectif total ?](#)
- ❏ [Comment s'acquitter de son obligation d'emploi ?](#)
- ❏ [Quelles sont les sanctions ?](#)

Quels sont les employeurs de la fonction publique concernés par l'obligation ?

Sont concernés par cette obligation :

- ❏ l'Etat (départements ministériels)
- ❏ les établissements publics de l'Etat sauf les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial
- ❏ les collectivités territoriales
- ❏ les établissements publics locaux sauf les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial
- ❏ les employeurs énumérés à l'article 2 de la [loi 86-33 du 09 janvier 1986](#)
- ❏ l'exploitant public La Poste

Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Au sens du code du travail, sont considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi les personnes listées à l'article L323-3 et L 323-5.

Sont visés :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des

dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;

7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (depuis le 1er janvier 2006) ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (depuis le 1er janvier 2006).

Comment calculer l'effectif total ?

Celui-ci est constitué de l'ensemble des agents, rémunérés par la collectivité à la date du 1er janvier de l'année écoulée

- titulaires,
- stagiaires,
- non titulaires sur un emploi permanent, sauf s'ils ont été rémunérés moins de 6 mois
- non titulaires sur un emploi non permanent, sauf dans le cas où il s'agit du remplacement d'agent permanent momentanément indisponible
- contrats emploi jeunes,
- agents PACTE,...

Comment s'acquitter de son obligation d'emploi ?

- en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, au plancher de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

Chaque salarié bénéficiaire est comptabilisé pour une unité s'il est présent 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois.

En cas de non respect de cette obligation d'emploi, la collectivité devra s'acquitter d'une pénalité financière annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Cette contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants. (Cf. §.5 - Quelles sont les sanctions ?)

- en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés »), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail « ESAT » (anciennement « centres d'aide par le travail, CAT»).

Cette modalité ne compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale.

- la collectivité peut enfin s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre de stages de formation professionnelle (stage agréé ou rémunéré par l'État ou la région, stage d'accès à l'emploi ...),

Le nombre de ces personnes comptabilisées ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés

Quelles sont les sanctions ?

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été officiellement installé le 7 juin 2006 et a adressé le premier appel à contribution aux collectivités de plus de 20 agents. Ces contributions seront progressivement alignées sur celles du secteur privé à l'Agefiph, par paliers de 20 %, jusqu'en 2010.

Ce qui signifie qu'en 2010, les collectivités de plus de 20 agents devront verser l'intégralité de la contribution due au FIPHFP, en cas de non respect de l'obligation. Cette contribution pourra atteindre 600 fois le SMIC horaire par «unité manquante» pour les grandes collectivités et 1500 fois le SMIC horaire après un délai de trois ans si elles n'ont fait aucun effort de recrutement.

Recruter un travailleur handicapé

Comment recruter un travailleur handicapé ?

Les difficultés de recrutement des personnes handicapées sont souvent les mêmes que pour le public valide : difficultés à trouver certains profils ou certaines compétences. Certains réseaux élargissent les possibilités pour recruter un travailleur handicapé, (ce sont les Cap Emploi ou les organismes de formation spécialisés).

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale vous propose de vous accompagner dans votre recherche d'emploi ou dans votre recrutement. De solides partenariats avec des spécialistes de l'insertion des personnes handicapées vous permettront de conduire votre projet dans de meilleures conditions.

Quels handicaps correspondent à mon poste ?

Tous les postes peuvent être et doivent être adaptés, il n'y a pas de correspondance type entre handicap et poste de travail.

Deux personnes ayant le même handicap ou problème de santé n'auront pas forcément la même aptitude à occuper tel ou tel poste, indépendamment des compétences attendues. Cependant, il est important de bien considérer les différentes conséquences, directes ou indirectes d'une situation de santé ou d'une déficience.

Qu'apporte l'embauche d'un travailleur handicapé ?

Elle permet, d'abord, de mieux considérer les relations santé/travail. Elle permet, ensuite de satisfaire la loi.

Le statut de « bénéficiaire de la loi » offre un certain avantage à la personne et par effet indirect à la collectivité comme la possibilité de bénéficier d'aides.

Intégrer une personne handicapée

Si le handicap n'est pas visible ou susceptible de l'être, il n'est pas indispensable d'aller au-delà des procédures habituelles d'intégration.

Il peut être intéressant d'identifier, au sein de votre établissement, un référent handicap car les difficultés qui peuvent survenir dans l'intégration d'une personne handicapée sont moins souvent des difficultés propres que celles que peuvent rencontrer ses collègues ou sa hiérarchie à travers leurs propres perceptions du handicap.

La sous-traitance

Sous traiter avec le secteur protégé ou adapté

La sous-traitance avec des établissements des secteurs adaptés ou protégés peut constituer une réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Cette formule permet de satisfaire jusqu'à 50 % de l'obligation d'emploi.

Comment convertir le montant d'un contrat en nombre d'unités bénéficiaires ?

La conversion du montant des dépenses en unités déductibles s'effectue de la manière suivante :

Somme des montants de dépenses des contrats sous-traités

Montant annuel de l'indice brut 244

Le nombre d'unités déductibles ainsi obtenu est soustrait du nombre initial d'unités manquantes pour donner le nombre d'unités manquantes après prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction.

Ce nombre final d'unités manquantes sert ensuite au calcul de la contribution annuelle.

Conditions d'accès à la Fonction Publique Territoriale

Conditions d'accès dans la fonction publique territoriale

Par concours

La limite d'âge supérieure a été supprimée

Aménagement des épreuves :

Les candidats handicapés bénéficient sur demande expresse et sur avis du médecin agréé, d'aménagements d'épreuves.

Les candidats peuvent bénéficier :

- d'un temps de composition ou de préparation majoré,
- de l'assistance d'un secrétaire choisi par l'administration ou agréé par elle,
- de sujets rédigés en braille,
- de sujets en police de grande taille

Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation

Les conditions de diplôme :

Les candidats doivent remplir les conditions fixées en matière de diplôme ou de niveau d'études par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auxquels ils sont susceptibles d'accéder. Ils peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle.

Les conditions d'aptitude :

Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études (identiques à celles du recrutement par concours).

La phase de recrutement :

Il s'agit d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un stagiaire (un an), renouvelable une seule fois, à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés.

L'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.

La voie d'accès dite des « emplois réservés » est supprimée depuis le 1er janvier 2006.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Comment faire reconnaître sa situation de handicap ?

C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui statue sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Elle peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap. Elle est accordée pour une période définie. Depuis le 1er janvier 2006, les catégories A, B, C, mentionnant le degré du handicap ont disparu. On ne distingue que le handicap lourd.

Il vous suffit d'adresser à la Maison Départementale des Personnes Handicapées un formulaire de demande de reconnaissance, en double exemplaire.

Ce formulaire est disponible auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées des caisses d'allocations familiales et de divers organismes sociaux. Vous devez joindre à ce dossier un certificat médical récent établi par votre médecin traitant, une fiche d'état civil ainsi que diverses pièces justificatives en fonction de la nature de votre demande.

Pourquoi faire reconnaître votre handicap ?

Si vous êtes demandeur d'emploi, faire reconnaître votre handicap vous permet de faire partie des publics prioritaires dans les dispositifs d'accompagnement à l'emploi et de bénéficier notamment de stages de préformation professionnelle ou de rééducation professionnelle ou encore du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi.

Vous pouvez aussi profiter de contrats de travail « aidés » qui peuvent favoriser la décision d'embauche en votre faveur ou encore l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.

Le FIPHFP apporte des aides, des conseils et mobilise des opérateurs qui accompagnent l'insertion professionnelle des personnes handicapées, pour que vous-même ou votre employeur puissiez bénéficier de ces interventions gratuitement.

Votre reconnaissance en qualité de travailleur handicapé permettra à votre employeur de vous compter dans son effectif de personnes handicapées, de satisfaire son obligation légale mais surtout de bénéficier d'aides pouvant jouer en faveur de votre insertion professionnelle.

Quelles sont les personnes concernées ?

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Le rôle de la collectivité

Il ne revient qu'à l'agent, le droit de se déclarer travailleur handicapé. C'est une

démarche volontaire et personnelle. La collectivité ne peut en aucun cas obliger l'agent à engager cette démarche.

Quelques leviers d'actions à disposition des employeurs :

- Communiquer pour sensibiliser sur l'importance de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
- Accompagner les agents qui émettent l'envie de constituer un dossier visant à obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits à L'Autonomie des Personnes Handicapées au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- Sensibiliser au travers des médecins du travail car ce sont des acteurs essentiels pour la prise en compte du handicap au travail.

Cas particuliers d'emploi

Le contrat d'apprentissage aménagé

Pour faciliter la formation du jeune handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur la durée du contrat, mais également dans le déroulement de la formation. L'âge limite au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans. La durée maximale peut être portée à 4 ans.

Le contrat PACTE

Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat, le PACTE est un contrat de formation en alternance donnant vocation à être titularisé dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C au bout de deux ans au maximum sans avoir à passer de concours et après vérification des aptitudes par une commission.

Les emplois aidés

La fonction publique territoriale est directement éligible aux contrats aidés, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), ainsi qu'aux contrats d'avenir (CA) notamment pour les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).