

Foire aux questions **HANDICAP**

Qu'est ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 impose à tout employeur qui occupe au moins vingt salariés de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à hauteur de 6% de son effectif.

Les employeurs publics sont-ils concernés ?

Oui, tous les employeurs publics qui rémunèrent au moins vingt agents à temps plein ou équivalent sont soumis à cette obligation. Ce sont :

- Les administrations de l'État : les ministères et les établissements publics administratifs de l'État. Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) relèvent de l'obligation d'emploi du secteur privé.
- Les collectivités territoriales : régions, départements, communes et les établissements publics locaux (sauf EPIC) : communautés de communes, centres communaux d'action sociale, centres de gestion, etc.
- Les employeurs de la fonction publique hospitalière : hôpitaux, maisons de retraites, établissements pour enfants ou adultes handicapés, établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, centres d'hébergement et de réadaptation, etc.



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

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents qui ont fait l'objet d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les emplois réservés.

Tous les handicaps sont-ils concernés ?

Oui, il n'y pas d'exclusion a priori.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et de chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne, pour la première fois, une définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Par ailleurs, afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, le statut général des fonctionnaires précise que les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Comment un travailleur handicapé peut-il intégrer 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 1^{er} du statut général des fonctionnaires (notamment conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi).

L'aptitude physique : comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé est soumis à une visite médicale d'aptitude. Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (art. 5 loi du 13 juillet 1983).

Le recrutement par concours : la voie normale d'accès à la fonction publique

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « *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.* »

Le recrutement par contrat : un instrument moderne et souple de recrutement.

Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils postulent. Les candidats sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un lauréat du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.



Comment est pris en compte le handicap en cours de carrière ?

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

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

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

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

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

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

Les agents publics handicapés bénéficient-ils de droits particuliers ?

La carrière du fonctionnaire handicapé, quelle que soit la voie d'accès, doit se dérouler dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade : mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, même rémunération et mêmes indemnités. Toutefois, les travailleurs handicapés bénéficient :

- d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, avec notamment, au moins une visite médicale annuelle ;
- d'une priorité de mutation, dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service ;
- d'une priorité de détachement ou de mise à disposition dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps ;
- d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités du service.



Peut-on bénéficier de ces droits lorsqu'on n'a pas été recruté en qualité de travailleur handicapé ?

Oui, tout à fait.

A quoi sert le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ?

Le FIPHFP a pour mission de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Les employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés doivent lui verser chaque année une contribution proportionnelle aux effectifs manquants. Ces financements sont ensuite utilisés pour effectuer des aménagements de poste de travail, assurer de la formation ou encore apporter des aides techniques et humaines aux agents publics handicapés. Le fonds a mis en place un catalogue des aides qu'il finance sur son site www.fiphfp.fr. Les financements sont ouverts à toutes les collectivités publiques, même celles qui emploient moins de vingt agents.

Comment est organisé le FIPHFP ?

Installé en juin 2006, le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts. Sa gouvernance est assurée par un comité national composé de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des représentants des personnels et des associations intervenant dans le champ du handicap. 26 comités locaux, habilités à décider de certains financements, déclinent la politique du comité national dans chacune des régions. Ils sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les délégués interrégionaux handicap (DIH) du fonds.

Un agent public peut-il demander directement une aide au FIPHFP ?

Non, en l'état de la réglementation actuelle seuls les employeurs publics peuvent saisir directement le fonds.

