

L'emploi des travailleurs handicapés

Mars 2009



L'emploi des travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005 a étendu aux employeurs publics l'obligation juridique de réserver 6% de leurs effectifs aux travailleurs handicapés.

A défaut, une contribution financière doit être versée.

En 2010, les employeurs devront régler la totalité de leur contribution.

Comment peut-on satisfaire à cette obligation, et selon quelles modalités ?

Quels sont les chiffres de l'emploi des travailleurs handicapés ?

Comment peut-t-on les recruter ?

Quels sont leurs droits ?

Ce document propose une synthèse permettant de répondre à ces préoccupations d'actualité.

La rubrique « pour aller plus loin » présente les textes, articles, études et pages internet ([en lien actifs](#)) qui viennent en appui du dossier.

SOMMAIRE

L'obligation d'emploi	p. 3
1. Les textes	p. 4
2. Des chiffres	p. 4
3. Les bénéficiaires	p. 4
Un fonds – une contribution	p. 6
4. Effectif d'assujettissement	p. 7
5. Calcul de l'effectif des travailleurs handicapés bénéficiaires	p. 7
6. Définition des unités manquantes	p. 7
7. Les dépenses déductibles	p. 7
8. Calcul de la contribution	p. 8
9. Application progressive du régime	p. 8
Modalités d'accès des travailleurs handicapés à la FPT	p. 9
10. Le recrutement direct	p. 10
11. Les concours	p. 10
12. Situation administrative	p. 11
13. Un temps partiel de droit	p. 11

Le service documentation du CDG 13 vous apportera son aide pour tout renseignement complémentaire.

L'obligation d'emploi



L'obligation d'emploi

1. Les textes

La loi 2005-102 du 11 février 2005 (pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) a étendu aux employeurs publics l'obligation juridique de réserver 6% de leurs effectifs aux travailleurs handicapés.

A défaut, une contribution financière doit être versée.

En 2010, les employeurs devront régler la totalité de leur contribution. D'ici là un abattement est et sera opéré sur les contributions exigibles.

Le décret 2006-501 a instauré **le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**.

Le FIPHFP, actif depuis le 1^{er} janvier 2006, est un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat.

Il est chargé de récolter les contributions dues par les employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'embauche, afin de les réinvestir dans la promotion du recrutement ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Des délégués accompagnent les collectivités dans la mise en œuvre de leurs projets.

2. Des chiffres

Cette obligation a permis de connaître les chiffres de l'emploi des personnes handicapées.

En effet, le FIPHFP a immatriculé 49000 employeurs dans les collectivités locales et les établissements publics administratifs locaux, dont 2845 sont des établissements publics hospitaliers et médico-sociaux et 1026 relèvent de la fonction publique d'Etat.

Les travailleurs handicapés représentent 3,7% de l'effectif des employeurs publics.

Ce sont les SDIS qui observent le plus fort taux d'emploi de travailleurs handicapés, puis les communes.

Pour l'année 2005, les recettes collectées par le FIPHFP s'élèvent à 52 millions d'euros ;
--

3. Les bénéficiaires

La personne doit présenter l'une des caractéristiques suivantes :

- être reconnue travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH),
- être titulaire de l'allocation pour adulte handicapé (AAH),
- être titulaire d'une pension d'invalidité (civile ou militaire),
- être titulaire de la carte d'invalidité,
- être titulaire d'une rente versée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %, versée par un régime de protection sociale obligatoire,
- être titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité versée aux sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou d'une maladie contractée pendant leur service,

Par ailleurs, les personnes suivantes sont assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- Veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, 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 %,

- Veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et avoir obtenu ou avoir été en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égale à 85 %,

- Orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père, 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 %,

- Mères veuves non remariées ou mères célibataires dont 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 %,

- Femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre ;

Un fonds - Une contribution



Un fonds – Une contribution

Les recettes du FIPHFP sont donc constituées par les contributions des employeurs ne satisfaisant pas leur obligation d'emploi. Chaque employeur fait **une déclaration annuelle** transmise le 30 juin.

Le fonds a pour mission de financer certaines actions, proposées par les employeurs publics, dont les dépenses justifient une réduction de la contribution.

4. Effectif d'assujettissement

Il s'agit de l'ensemble des salariés rémunérés au 1^{er} janvier de l'année écoulée. L'effectif est établi en équivalent temps plein.

Sont donc comptés : **les agents titulaires, stagiaires et non titulaires, ainsi que les contrats emplois jeunes et « PACTE » en position d'activité, en détachement, mis à disposition et pris en charge.**

Sont exclus les agents bénéficiaires d'un contrat de droit privé tels que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), du contrat d'avenir et du contrat d'apprentissage.

Lorsque l'effectif en équivalent temps plein (ETP) est inférieur à 20, l'employeur n'est soumis ni à la contribution, ni à déclaration.

5. Calcul de l'effectif des travailleurs handicapés bénéficiaires

Chaque agent rémunéré au 1^{er} janvier, quelle que soit sa quotité de travail ou sa durée de travail dans l'année, compte pour une unité.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi 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 (Article L323-2 du code du travail).

6. Définition des unités manquantes

Les unités manquantes correspondent à la part d'obligation d'emploi résultant de la différence entre les 6% de l'effectif d'assujettissement (Chapitre 4) et le taux réel d'emploi de travailleurs handicapés (Chapitre 5). Cette part peut encore être diminuée par la déduction de certaines dépenses.

7. Les dépenses déductibles

- Dépenses fixées dans des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec un établissement de travail protégé (CAT ou centres de distribution de travail à domicile)
- Liste des sommes affectées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées fixée par le décret instituant le FIPHFP. : aménagements de postes de travail, travaux réalisés dans les locaux de l'employeur en faveur de l'accessibilité, dépenses en vue d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions, moyens de transports individuels et de communication adaptées, aides versées en vue d'améliorer leurs conditions de vie, aides versées à des organismes contribuant à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, conception de matériels ou d'aides techniques, actions de formations et sensibilisation destinées aux personnels amenés à travailler en relation avec des personnels handicapés
- Les dépenses pour intégrer les personnels lourdement handicapés. La caisse des dépôts considère que le montant et la nature des dépenses suffisent à caractériser la

lourdeur du handicap. Il peut s'agir de prestations d'action sociale, de formation, d'équipement, etc.

Le montant total doit dépasser 35% du traitement annuel brut minimum servi à un agent occupant un poste à temps complet au 31 décembre de l'année écoulée. La dépense est alors comptabilisée pour le double de son montant pour chaque agent.

- Les dépenses en faveur des agents n'appartenant pas à une catégorie de personnels handicapés, reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions : aménagement de poste effectué sur avis médical suite à un reclassement pour inaptitude physique. Ces dépenses doivent excéder 10% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant un poste à temps complet au 31 décembre de l'année écoulée.

Les dépenses liées à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés sont également déductibles dans la limite de 70% de la valeur exigible en 2007. Pour les années suivantes cela donnera lieu à un examen annuel.

8. Calcul de la contribution

Théoriquement la contribution se calcule en multipliant le nombre d'unités manquantes par une somme forfaitaire égale à :

- 400 fois le SMIC horaire brut pour les établissements employant 20 à 199 agents.
- 500 fois le SMIC horaire brut pour les établissements employant 200 à 749 agents.
- 600 fois le SMIC horaire brut pour les établissements employant plus de 750 agents.

9. Application progressive du régime

Pour les années 2006 et 2007, la contribution a été respectivement fixée à 80 et 60% de la contribution théorique.

Pour 2008, elle est fixée à 40% et sera portée à 80% en 2009 pour être intégralement versée en 2010.

Modalités d'accès des travailleurs handicapés à la FPT



Modalités d'accès des travailleurs handicapés à la FPT

10. Recrutement sans concours

Les personnes handicapées non fonctionnaires, qui relèvent des mêmes catégories que les bénéficiaires de la suppression ou du recul des limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours, ont également la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique sans concours, après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire.

Leur recrutement initial en qualité de contractuel s'effectue dans un corps ou un cadre d'emplois des catégories A, B ou C.

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.

La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement 6 mois ou un an) avant d'être titularisés.

Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes.

A l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré apte à exercer les fonctions.

Le Pôle juridique et statutaire a réalisé une fiche technique sur les modalités de ce recrutement, à laquelle est attachée un modèle de contrat. Ce document est disponible sur le site internet du CDG 13 ([Circulaire du CDG 13](#)).

11. Les concours

Suppression des limites d'âge supérieures

Les limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours ne peuvent être opposées aux :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex COTOREP),
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail,
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- titulaires de la carte d'invalidité,
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Recul des limites d'âge supérieures

Pour se présenter aux concours, les candidats qui ne relèvent plus d'une des catégories ci-dessus peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge supérieures égal à la durée des traitements et des soins qu'ils ont dû subir lorsqu'ils étaient handicapés, dans la limite de 5 ans.

Dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens doivent être également prévues par les services organisateurs en faveur des candidats handicapés.

La durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats. Des aides humaines et techniques peuvent leur être apportées. Des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

Les candidats doivent déposer une demande d'aménagement des épreuves lors de leur inscription. Après avis du médecin agréé auprès de l'administration, le président du jury détermine ces aménagements.

Une décision du Conseil d'Etat est venue préciser qu'il appartient aux personnes affectées d'un handicap de demander, avant le début des épreuves, l'adaptation de ces épreuves rendue nécessaire à leur handicap. Ces adaptations doivent rester conformes au principe d'égalité entre les candidats (CE 25 mai 2007, M. Durand).

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.

12. Situation administrative

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.

Les agents handicapés peuvent bénéficier à leur demande :

- 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,

13. Un temps partiel de droit

La loi pour l'égalité des droits et des chances a étendu le bénéfice d'un temps partiel de droit à certaines personnes handicapées. Cette autorisation est accordée selon une quotité de 50, 60, 70 et 80% sur avis du médecin de prévention.

Il s'agit des :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex COTOREP),
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail,
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- titulaires de la carte d'invalidité,
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.