europa

Entretiens Universitaires Réguliers pour l'Administration en Europe

L'ACCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A LA FONCTION PUBLIQUE

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

du 14 au 19 novembre 2011

L’accès des personnes en situation de handicap à la fonction publique

- Une fonction publique à trois versants
- La fonction publique en chiffres
- Les catégories de fonctionnaires
- L’organisation de la carrière
- Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Une fonction publique à trois versants

La **fonction publique française** comporte **trois versants** sachant que l'ensemble des fonctionnaires sont soumis aux **mêmes droits et obligations.**

- La **fonction publique d'État** : services centraux et déconcentrés des ministères de l'Etat dont l'organisation a été impactée tant par la réforme de l'Etat territorial que la RGPP. La fonction publique de l'Etat emploie environ **2 400 000 agents**

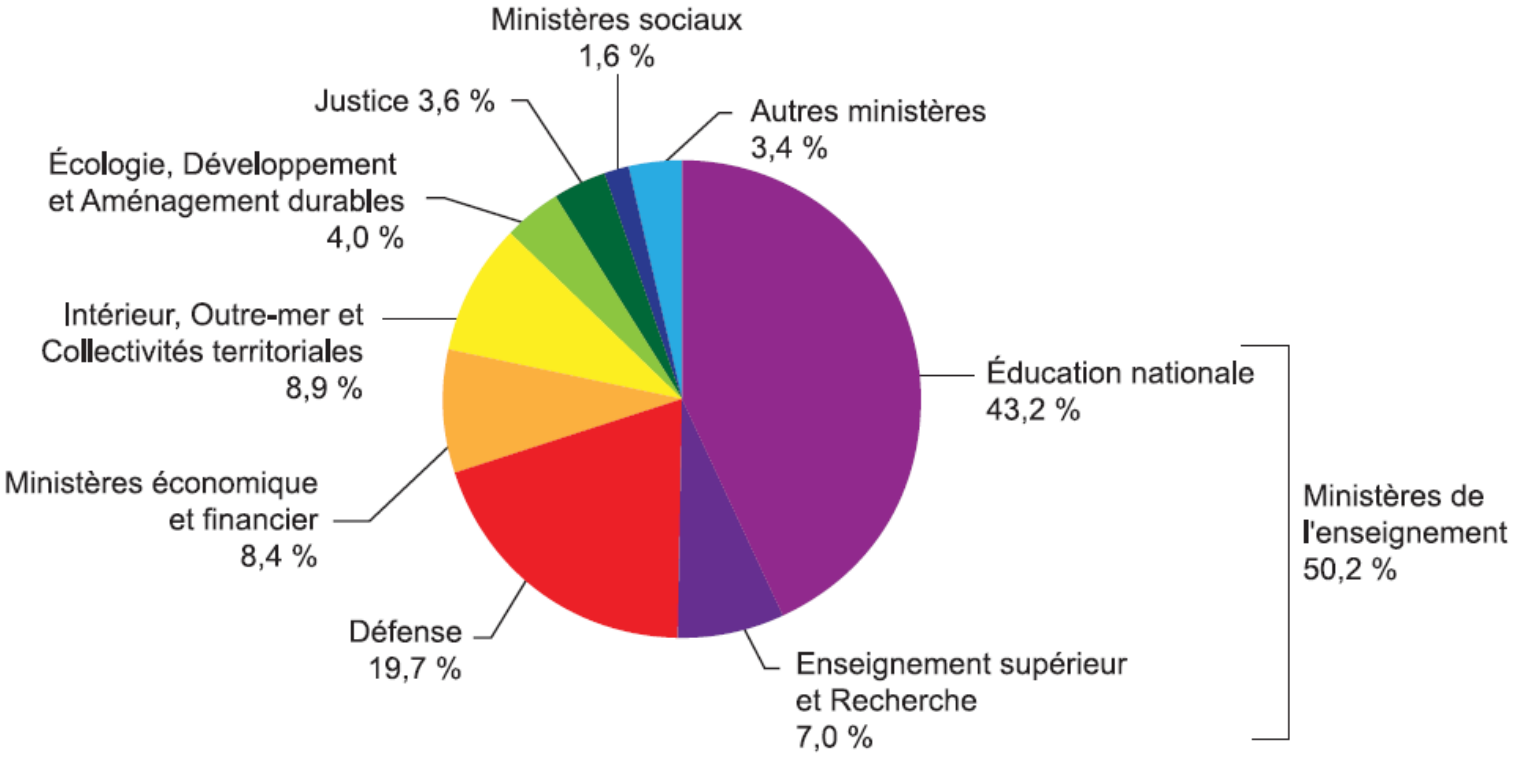
- La **fonction publique territoriale** : personnels des collectivités territoriales (communes, départements, régions), des structures intercommunales (communauté d'agglomération, communauté de communes…) des établissements publics rattachés). La fonction publique territoriale emploie environ **1 825 000 agents** titulaires, non titulaires et emplois aidés (hors Paris)*.

- La **fonction publique hospitalière** (établissements d'hospitalisation publics, maisons de retraite publiques, services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics ou à caractère public). La fonction publique hospitalière emploie environ **1 045 000 agents.**

La fonction publique en chiffres :

Répartition des effectifs de la FPE par ministères

Graphique V 1.2.1-4 : Répartition des effectifs des ministères en 2008

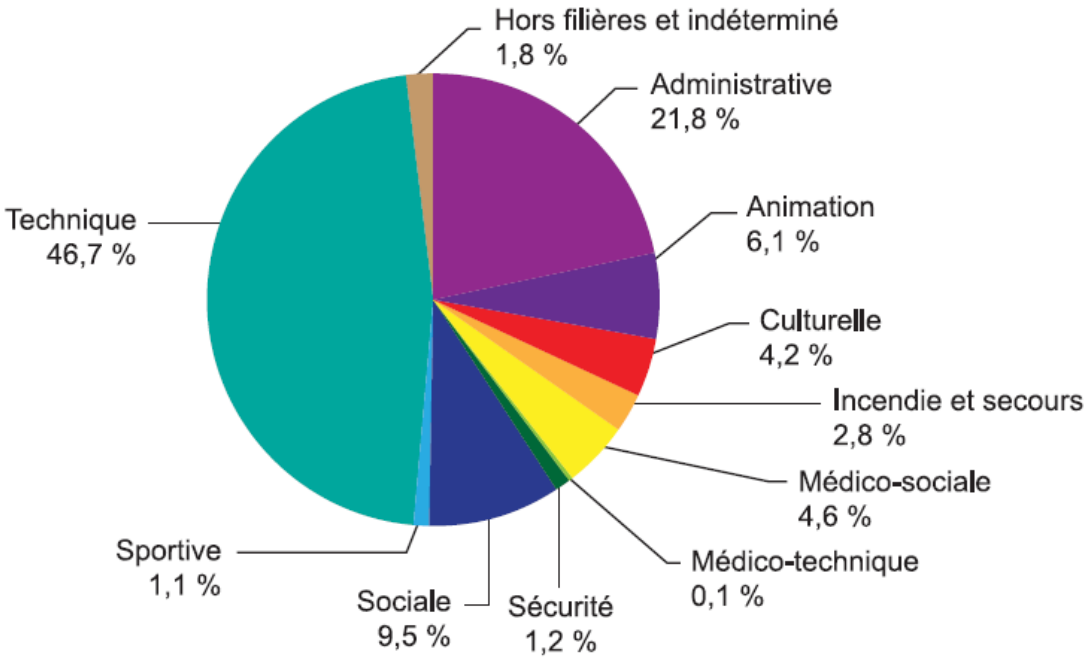


La fonction publique en chiffres :

Répartition des agents publics territoriaux par filière d'emploi

Graphique V 1.2.1-6 : Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par filière d'emploi au 31 décembre 2008

(en %)

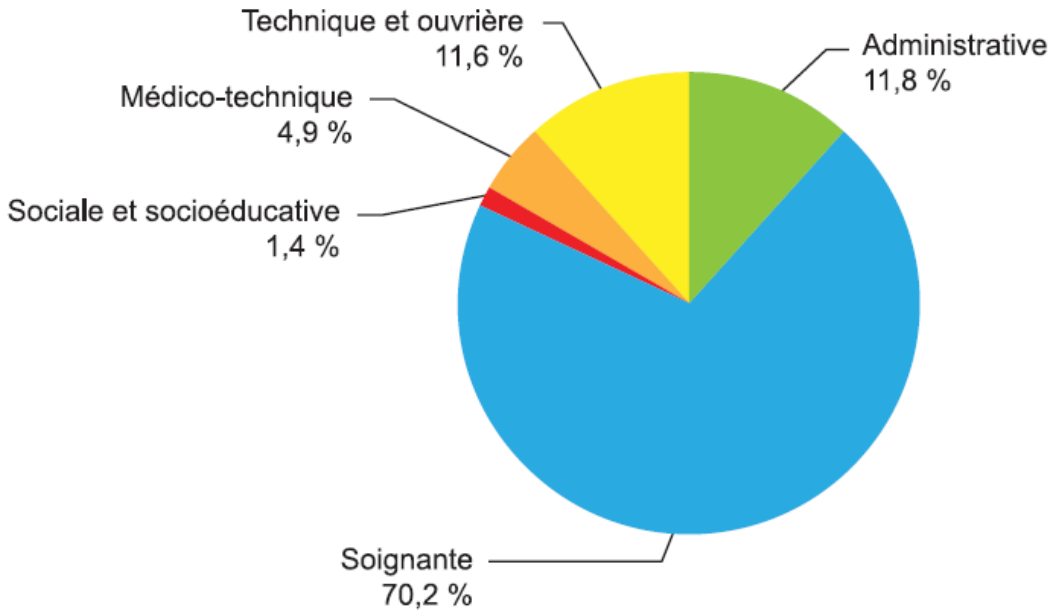


La fonction publique en chiffres :

Répartition des personnels hospitaliers non-médicaux par filière d'emploi

Graphique V 1.2.1-7 : Répartition des personnels non médicaux des hôpitaux publics par filière d'emploi au 31 décembre 2008

(en %)



Les catégories de fonctionnaires

Trois catégories hiérarchiques

Au sein des différentes filières, le statut de la fonction publique répartit les fonctionnaires entre trois catégories.

La catégorie A correspond aux fonctions de **conception et de direction**. Le recrutement s'effectue à partir du niveau minimum de la licence. Les agents de la catégorie A exercent des fonctions d'expertise ou d'encadrement.

La catégorie B correspond à des **fonctions d'application**. Le recrutement se situe à partir du baccalauréat. Les fonctionnaires de catégorie B peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des services. Ils constituent un encadrement intermédiaire.

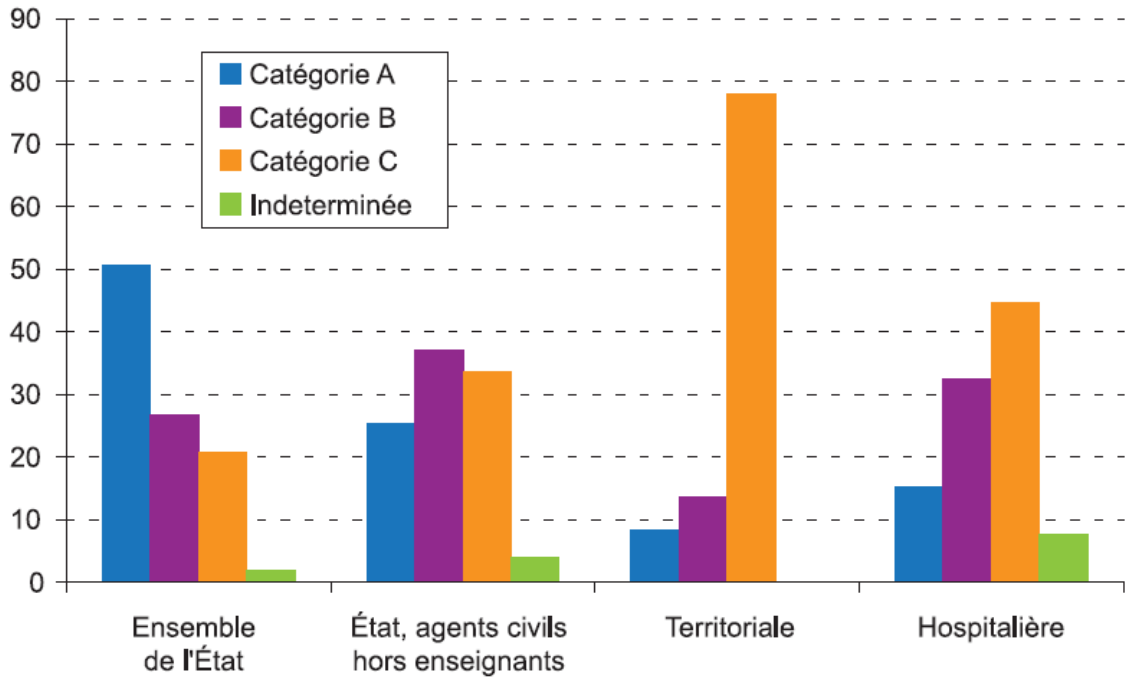
La catégorie C correspond aux **fonctions d'exécution**, nécessitant pour certains métiers, des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/CAP.

Les catégories de fonctionnaires :

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

Graphique V 1.2.1-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2008

(en %)



L’organisation de la carrière

Dans la fonction publique, qu’elle soit d’État, hospitalière ou territoriale, la vie professionnelle s’organise selon le **principe de la carrière.** Ainsi, un fonctionnaire est recruté dans **un corps ou un cadre d‘emplois** lui permettant, selon le poste d’affectation, d’exercer différents métiers.

La **continuité de sa carrière** n’est pas interrompue par le changement d’employeur ni par le changement d’activité. Il est soustrait à **l’aléa économique**.

Ainsi ,si un fonctionnaire voit **son emploi supprimé**, il est **pris en charge et/ou reclassé** selon des modalités propres à chacune des trois fonctions publiques, en application de la règle de la séparation du grade et de l’emploi.

L’organisation de la carrière

Le déroulement de la carrière

Chaque corps et cadre d’emplois comprend **un ou plusieurs grades d’avancement**. La progression de la carrière se fait par avancement d’échelon ou par avancement de grade, à l’ancienneté et par examen professionnel.

L’évolution de carrière

Chaque agent peut faire évoluer **son parcours professionnel** en accédant à un corps ou cadre d’emplois de catégorie supérieure (B ou A). Ce changement peut se réaliser selon plusieurs modalités, soit par concours, soit par promotion interne avec ou sans examen professionnel.

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

L'obligation d'emploi de personnes handicapées déjà présente dans la loi du 10 juillet 1987, a été reconduite et renforcée par la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Cette loi fixe à **6 % l'obligation d'emploi** des personnes reconnues handicapées pour un effectif à partir de 20 agents. Par ailleurs, elle crée le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) qui collecte les contributions auprès des trois fonctions publiques et octroie les aides financières prévues par les textes.

Elle rappelle aussi le principe de non-discrimination (issu de la Directive européenne du 27 novembre 2000) : une décision ne peut être fondée sur une situation de handicap. L'égalité de traitement doit s'appliquer aux travailleurs handicapés pour l'accès à l'emploi, le maintien et le déroulement de carrière.

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Le handicap ne peut pas être évoqué pour écarter un bénéficiaire de l'obligation d'emploi d'un concours ou d'un emploi (sauf si ce handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction pour laquelle il postule).

Le recrutement statutaire

Le concours est la **règle de recrutement** dans la fonction publique. C'est la **voie normale d'accès** à la Fonction publique pour les postes de catégorie A, B et C.

Les **candidats handicapés** peuvent bénéficier (à leur demande et après avis du médecin agréé) d'un **aménagement des épreuves** (*temps de préparation et de composition majoré d'un tiers, utilisation d'un ordinateur, assistance d'une secrétaire, textes en gros caractères ou en braille, ...).*

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Inscription sur une liste d’aptitude

A la différence des deux autres fonctions publiques, la réussite à un concours de la FPT **n’est pas suivie d’une affectation automatique sur un poste.** Les collectivités territoriales **n’ont pas d’obligation d’embauche** des lauréats.

A l’inverse, le lauréat peut **choisir d’orienter ses recherches** d’emploi, soit en fonction du poste proposé soit en en fonction de son implantation géographique

Les lauréats de concours sont **inscrits d’office sur une liste d’aptitude officielle et nationale**, valable un an et renouvelable deux fois sur demande expresse.

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Exception : Le recrutement sans concours

Accès direct **sans concours** pour certains grades de **catégorie C**

Ex : Adjoint administratif de 2ème classe, agent des services hospitaliers, *agent d’entretien …*

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation

Pour les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi, cette possibilité de recrutement qui existait déjà pour les **postes de catégorie C et D** depuis la loi du 10 juillet 1987 **est maintenant étendue aux postes de catégorie A et B.**

La durée du contrat et la rémunération sont équivalentes à celle définies pendant **la période de stage pour un stagiaire reçu au concours** : ce contrat est **renouvelable une fois**. Les personnes handicapées ainsi recrutées ont le statut d'agent contractuel, bénéficient **d'une formation et d'un suivi médical particulier.**

A la fin de son contrat, le contractuel peut être **titularisé,** s'il présente les **compétences professionnelles** et les **aptitudes médicales requises** pour exercer cette fonction.

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Dans la fonction publique, le **stage est la période** (en général d'un an) **qui précède la titularisation**. Pour les personnes handicapées, cette période fait suite soit à la réussite à un concours, soit à un recrutement par "contrat donnant vocation à titularisation".

Le suivi du stagiaire

Afin que la personne handicapée recrutée par contrat donnant vocation à titularisation, puisse s'intégrer rapidement dans son emploi, elle bénéfice d'une **formation professionnelle** appropriée organisée par son administration ainsi que d'un suivi personnalisé par son supérieur hiérarchique.

D'autre part, un **suivi médical** réalisé par le **médecin du service de médecine préventive de la fonction publique concernée** doit être réalisé. Si nécessaire, il préconise **l'aménagement du poste de travail** ou des **conditions de travail** (aménagement d'horaires, ...)

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Les recrutements par contrats

1 - Le recrutement d’agents non titulaires

Les administrations et collectivités publiques peuvent recruter sans concours, dans des conditions expressément limitées par la loi, des **agents non titulaires** pour une durée déterminée afin de faire face à des besoins d’emplois de type divers.

(pour remplacer l’absentéisme des fonctionnaires, pour compenser les temps partiels, pour occuper un emploi permanent vacant qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi, pour faire face à des besoins occasionnels ou saisonniers…)

Pour les emplois du **niveau de la catégorie A**, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie, les administrations et collectivités publiques peuvent également pouvoir des emplois permanents par le recrutement **d’agents contractuels.**

Ces agents sont engagés par **CDD,** d'une **durée maximale de 3 ans**, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite de **6 ans au total**. Dans tous les cas, lorsque le contrat est reconduit à l'issue de la période maximale de 6 ans, il ne peut l'être que par décision expresse et pour **une durée indéterminée**

Les voies d'accès des travailleurs handicapés

2 - Les contrats en alternance

	Type d'entreprise et secteurs d'activité	Bénéficiaires	type de contrat
Contrat d'apprentissage	➢entreprises relevant des secteurs artisanal, commercial, industriel ou associatif, ➢entreprises relevant du secteur public (non industriel et non commercial).	Jeunes de 16 à moins de 26 ans. (Pas de limite d'âge pour les personnes reconnues travailleurs handicapés).	CDD de 1 à 3 ans.
PACTE (Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques)	➢L'Etat, ➢Les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ➢Etablissements publics hospitaliers	Jeunes de 16 à moins de 26 ans avec un faible niveau de qualification.	CDD de droit public de 1 à 2 ans avec formation. Titularisation au terme du contrat si aptitude.

Les voies d'accès des travailleurs handicapés

3 - Les contrats aidés

Le contrat unique d'insertion (CUI) a été mis en place au 1.01.2010. Il se décline en 2 volets :

le CUI secteur marchand sous forme de CIE (Contrat Initiative Emploi)

le CUI secteur non marchand sous forme de CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi)

	Employeurs concernés	**Bénéficiaires**	**Caractéristiques du contrat**
Contrat unique d'insertion **CUI / CAE**	- Collectivités territoriales - personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins, ...) · autres organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, CE, ...) · structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion) - EtablissementS RELEVANT DE LA fph ...	Personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	Convention individuelle (entre employeur/ futur salarié/Pôle emploi) **et** CDI ou CDD de 6 à 24 mois (entre employeur et salarié) **avec** accompagnement et formation

Les voies d’accès des travailleurs handicapés

Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur public ?

L' employeur public peut solliciter une aide financière du FIPHFP pour le recrutement ou le maintien dans l'emploi des agents handicapés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005. Cette aide concerne l'aménagement du poste de travail, le besoin de formation, les aides humaines (Décret 2006-501 du 3 mai 2006, art. 3)

Des actions de sensibilisation au handicap pour les personnes amenées à travailler avec des personne handicapées peuvent aussi être financées.