Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

Cadre légal et éléments statistiques

DGAFP

Avant propos

Eléments de discours du Président de la République

sur la politique en faveur des personnes handicapées

8 février 2005

« Les droits et la citoyenneté des personnes handicapées abordent une étape décisive, après plusieurs décennies d'un combat certes long et difficile, mais qui a apporté, petit à petit, de profonds changements.

Dans les esprits, d'abord. Même si les difficultés sont encore si fréquentes, même si des situations de détresse sont nombreuses et persistent, le regard que la société porte sur le handicap s'est petit à petit profondément transformé. Le temps est révolu où on le tenait enfermé dans le secret des familles, rejeté au fond des hospices et des institutions de charité. Le mur d'indifférence, et si souvent le mur d'égoïsme qui l'entourait, commence à tomber. Une longue expérience dans ce domaine, depuis plus de trente ans, m'a montré cette évolution, qui est, à mon avis, irréversible.

Progressivement en effet, la société a pris conscience que le handicap concerne en fait chacun d'entre nous. Qu'il soit présent dès la naissance, qu'il survienne à la suite d'une maladie, d'un accident, accident de l'existence ou accident du travail, le handicap fait partie de la vie.

L'un des mérites de la loi qui vient d'être votée est d'avoir enfin défini le handicap. De l'avoir défini dans toutes ses composantes : handicap physique, sensoriel, mental, cognitif, psychique. Mais surtout de l'avoir défini, non pas comme une déficience qui sépare et en quelque sorte qui exclut, mais comme des obstacles rencontrés dans la vie quotidienne et dans la participation à la vie sociale. Des obstacles douloureux pour celles et ceux qui les vivent et pour leur entourage mais des obstacles qui peuvent, en tout ou partie, être surmontés pour peu que l'on s'en donne les moyens.

Notre droit, notre système de solidarité, la société tout entière se sont ainsi ouverts à la question du handicap. (...) Mais, à l'évidence, les besoins et les attentes demeurent immenses, appelant, de la part de tous, un surcroît naturel de solidarité.

Faire leur place aux personnes handicapées, c'est en effet permettre à l'ensemble de la société de progresser, en renforçant notre capacité à vivre ensemble.

Dans un monde où la créativité et l'innovation seront chaque jour davantage les clés de la réussite, ce sont les sociétés les plus ouvertes, celles qui feront sa vraie place au principe d'humanité qui seront, en réalité, les plus performantes.

En apprenant à s'accepter telle qu'elle est, avec ses différences, avec les vulnérabilités que l'existence impose parfois, en pariant aussi sur tous les talents que dissimulent ou que font s'épanouir des faiblesses apparentes, notre société deviendra plus forte et plus équilibrée.

Faire sa place au handicap, cela n'est pas si compliqué. C'est oeuvrer pour soi-même autant que pour les autres. C'est vrai dans la vie quotidienne, où celles et ceux qui vivent aux côtés d'une personne handicapée ont souvent le sentiment de recevoir autant que de donner. C'est vrai aussi pour le dynamisme de notre société. (...)

C'est pour cela que le combat pour la citoyenneté et la participation des personnes handicapées est un enjeu démocratique et républicain, et donc un enjeu qui nous concerne tous. »

PLAN

I. LA NOTION DE PERSONNE HANDICAPÉE AU SENS DE L'OBLIGATION D'EMPLOI 6

II. L'ENTRÉE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE 7

A) La décision de la CDAPH : un préalable indispensable 7
B) L'aptitude physique 8
C) Les voies d'accès des travailleurs handicapés à la fonction publique 9

III. LE RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES DEVENUS INAPTES À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS 16

A) L'adaptation du poste 16
B) L'adaptation des fonctions 16
C) Le détachement 16
D) La mise à la retraite pour invalidité 17

IV. LA CARRIÈRE DU FONCTIONNAIRE HANDICAPÉ 18

A) Le déroulement de carrière 18
B) La fin de carrière : le départ anticipé à la retraite 19

V. L'ACCOMPAGNEMENT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE 20

A) Les acteurs de l'insertion des personnes handicapés 20
B) L'insertion des travailleurs handicapés dans le milieu de travail 21
C) Les instruments au service de l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique 22

VI. PERSPECTIVES POUR LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT 25

A) Les avancées du protocole 25
B) La poursuite de la mobilisation 26

VII. LA PLACE DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE 27

A) Les méthodes de calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés 27
B) Données statistiques (extraits du bilan au 31/12/2003) 28

VIII. CONCLUSION 31

IX. ANNEXES 32

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

Cadre légal et éléments statistiques

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. Cette loi prévoit une obligation d'emploi de 6% de l'effectif réel en fonction auprès des employeurs publics et privés (articles L. 323-1 et L. 323-2 du code du travail).

Ainsi, à partir de vingt agents à temps plein ou équivalent, toutes les administrations, toutes les collectivités locales et tous les établissements publics doivent employer, à temps complet ou à temps partiel, des travailleurs handicapés à hauteur de 6% au moins de leur effectif total. Sont concernées par cette disposition :

- la fonction publique de l'Etat ;
- la fonction publique territoriale ;
- la fonction publique hospitalière ;
- les différents établissements publics de l'ensemble des trois fonctions publiques.

La mise en œuvre de cette obligation d'emploi fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux Conseils supérieurs de chaque fonction publique, ainsi qu'aux assemblées parlementaires et au Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les différentes fonctions publiques n'atteint pas pour le moment, pas plus que chez les employeurs privés, le taux objectif de 6% fixé en 1987. Toutefois, on peut constater une amélioration globale sur la durée, preuve que les efforts entrepris dans ce domaine parviennent à produire des effets.

Il importe de préciser que les taux globaux d'emploi des personnes handicapées dans chaque fonction publique masquent mal une forte hétérogénéité des situations entre collectivités, entre établissements, entre départements ministériels, compte tenu d'éléments aussi variés que la taille des services, l'implantation géographique, l'implication de la hiérarchie et des personnels, l'action du secteur associatif, la proportion d'agents victimes d'accidents de service, etc.

Dans la fonction publique de l'Etat, le constat de l'insuffisance du nombre de travailleurs handicapés employés (cf. éléments statistiques) a conduit le ministre en charge de la fonction publique à proposer aux organisations syndicales des fonctionnaires considérées comme représentatives la signature d'un protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'Etat.

Ce protocole a été signé le 8 octobre 2001 par le gouvernement avec cinq des sept organisations syndicales considérées comme représentatives (CFDT, UNSA, FSU, CGC, CFTC).

Il comporte, tout comme **la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**, d'importantes dispositions destinées à favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Le présent support a pour but de présenter le dispositif réglementaire existant en matière d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, compte tenu des aménagements apportés par ce protocole et par la nouvelle législation.

Seront donc successivement abordées les questions relatives au recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique, au maintien dans l'emploi des personnes devenues inaptes en cours de carrière, à la carrière de l'agent handicapé, à l'accompagnement et à l'insertion professionnelle avant de terminer par un bref tour d'horizon statistique.

I. La notion de personne handicapée au sens de l'obligation d'emploi

Il existe sept principales catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail) :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles ;
- 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 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.

Il convient de noter également la définition du handicap posée par la loi du 11 février 2005 :

« 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, cette loi est venue assurer une transposition de l'article 5 de la directive 2000/78 qui impose aux employeurs publics et privés de prévoir des aménagements raisonnables à l'égard de la personne handicapée.

La traduction, en droit positif, de cette transposition, a consisté à intégrer ce principe d'aménagements raisonnables dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Article 6 sexies).

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un 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, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

II. L'entrée des travailleurs handicapés dans 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 de l'Etat et des collectivités territoriales (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 bénéficient ainsi, à l'instar des autres catégories de bénéficiaires, de dispositifs dérogatoires ayant pour but de rétablir une équité de chances dans l'accès à la fonction publique.

A) La décision de la CDAPH : un préalable indispensable

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est une commission instituée par la loi du 11 février 2005 pour remplacer, à partir de janvier 2006 :

- les commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES), compétentes pour les demandes de prestations concernant des personnes handicapées jusqu'à 20 ans ;
- les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), compétentes pour les demandes de prestations concernant les adultes handicapés à partir de 20 ans.

Cette commission prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientations, notamment professionnelles.

Elle se base pour cela sur l'évaluation des besoins de compensation du handicap, réalisée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), et tient compte des souhaits exprimés par la personne handicapée ou son représentant légal, dans son projet de vie.

<u>La COTOREP siégeant en formation de droit commun : une instance révolue</u>

Les commissions d'orientation et de reclassement professionnel des travailleurs handicapés (COTOREP) ont été instituées par la loi n° 75-534 du 30 juin 1975.

Il existait une commission dans chaque département. C'est la seule instance qui pouvait reconnaître officiellement la qualité de travailleur handicapé (RQTH) aux adultes âgés de 20 ans au moins (16 ans en cas d'entrée dans la vie active).

La COTOREP appréciait l'aptitude au travail des personnes handicapées et les orientait, soit vers une formation, soit vers le milieu de travail le plus adapté à leurs besoins : milieu protégé ou milieu ordinaire. Elle procédait au classement de l'intéressé dans l'une des catégories suivantes :

- catégorie A : handicap léger et/ou temporaire,
- catégorie B : handicap modéré et/ou durable,
- catégorie C: handicap grave et/ou définitif, nécessitant un aménagement important du poste de travail.

Ce classement est aujourd'hui supprimé.

La personne handicapée candidate à un emploi public devait, par ailleurs, faire attester la compatibilité de son handicap avec l'emploi pour lequel elle postule. Cette appréciation était effectuée par la COTOREP siégeant en formation «secteur public » ou en formation « éducation nationale ».

Un ancien dispositif : les COTOREP spécialisées de la fonction publique

La COTOREP en formation «secteur public » devait se réunir au moins deux fois par an pour statuer sur la recevabilité des demandes. Elle était compétente pour statuer sur la compatibilité du handicap avec le ou les emplois publics postulés.

Pour ce qui concerne plus particulièrement le secteur de l'éducation nationale, le décret n° 98-543 du 30 juin 1998 avait prévu, dans chaque académie, une commission académique et, auprès du ministre chargé de l'éducation, une commission nationale, compétente pour examiner la candidature d'une personne handicapée, en vue de son recrutement pour exercer les fonctions d'inspection, de direction, d'enseignement, d'éducation, de surveillance, d'information et d'orientation dans les établissements, écoles ou services relevant de cette administration.

La candidature des personnes handicapées était examinée par la commission académique pour un taux d'incapacité permanente inférieur à 80 % et par la commission nationale pour un taux égal ou supérieur à 80 %.

Ces sections spécialisées ont été conçues dans l'optique d'améliorer l'adéquation des candidats avec la procédure des emplois réservés. Elles devaient constituer un lieu d'examen circonstancié, médico-professionnel, des candidatures conduisant à un accompagnement de l'orientation professionnel, à l'implication des administrations dans le recrutement des personnes handicapées et la sélection des candidats les plus aptes à une insertion dans la fonction publique.

Force est de constater que cette ambition n'a pas été satisfaite.

Les COTOREP spécialisées sont devenues un obstacle administratif à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique dont la valeur ajoutée, n'a pu, d'une manière générale, être prouvée : utilisation d'une nomenclature officieuse et inadaptée, hétérogénéité des décisions, irrégularité des réunions, absence chronique des administrations, méconnaissance du milieu professionnel, etc.

Elles n'ont pas su, non plus, s'adapter à l'examen des situations des candidats handicapés souhaitant se présenter à un concours de la fonction publique ou bénéficier d'un recrutement direct.

Les dispositions combinées du décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 et de la loi du 11 février 2005 ont mis un terme à l'existence de ces commissions spécialisées. L'examen de la compatibilité du handicap au regard des fonctions postulées est ainsi confié, en quelque sorte, au médecin agréé de l'administration.

B) 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. D'une manière générale, celui-ci est fondé à se prononcer sur l'aptitude générale du candidat à l'exercice du fonctionnariat (articles 20 à 23 du décret n°86-442 du 14 mars 1986) *« compte tenu des possibilités de compensation du handicap »* (art. 5 loi du 13 juillet 1983).

A la suite de la suppression des COTOREP siégeant en formation «secteur public », la visite d'aptitude des candidats handicapés sera renforcée (formation des médecins) et devra être réalisée systématiquement, quelles que soient les pratiques habituelles de l'administration d'accueil, avant la prise de fonction ou la présentation aux épreuves du concours.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées doit permettre de garantir l'équité du traitement des personnes handicapées lors de la réalisation de cet examen. En effet, l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (titre II du statut général) prévoit expressément que *« Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail (...) ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction ».*

C) Les voies d'accès des travailleurs handicapés à la fonction publique

Une fois en possession de la RQTH, les travailleurs handicapés disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- Le concours ;
- Le contrat donnant vocation à titularisation.

Le protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés avait prévu la suppression du recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique par la voie des emplois réservés. Ce mode de recrutement, qui a souvent été considéré comme le principal mode d'accès à la fonction publique pour les travailleurs handicapés, a disparu le 1er janvier 2006.

Le recrutement par concours

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* ».

Le protocole d'accord du 8 octobre 2001 rappelle la primauté du concours parmi les voies de recrutement de la fonction publique, y compris pour les travailleurs handicapés.

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. »*

Les aménagements d'épreuves sont décidés par le jury de concours, après avis du médecin agrée. Le médecin consulté (dans le département du domicile de l'intéressé), établi 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.

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.

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 leur sont pas applicables. En effet, le 2ème 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.

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

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 permettant une titularisation ultérieure. Les travailleurs handicapés ainsi recrutés directement par les services du personnel peuvent être plus facilement insérés dans les services où ils sont appelés à exercer leurs fonctions car leur handicap est connu par avance et la nécessaire adaptation des conditions de travail anticipée par les chefs de services et les collègues de travail.

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'Etat), décrets n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié (fonction publique territoriale) et n° 97-185 du 25 février 1997 (fonction publique hospitalière). Dans la fonction publique de l'Etat, 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 sont attendues, en 2006, pour les deux autres fonctions publiques.

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.

Ce dispositif ne déroge pas aux conditions générales d'accès à la fonction publique définies à l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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'emploi peuvent bénéficier de cette procédure de recrutement.

La circulaire fonction publique n° 1902 du 13 mai 1997 précise que : « *ce dispositif extrêmement souple présente l'avantage de donner à chaque administration la maîtrise directe de ce type de recrutement. Cela suppose, pour que des résultats significatifs soient obtenus, la mise en œuvre d'une politique volontariste et dynamique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés* ».

Il est rappelé, par ailleurs, que le recrutement contractuel est une voie dérogatoire d'accès à la fonction publique et ne saurait donc être utilisé comme moyen de promotion au profit de fonctionnaires titulaires, le Conseil d'Etat établissant une nette différence entre les voies de recrutement et les voies de promotion.

Les conditions de diplôme : un préalable au recrutement

Les dispositions réglementaires précisent que 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'emploi auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Si tel n'est pas le cas, les procédures d'appréciations de l'aptitude préalable au recrutement diffèrent selon les catégories statutaires en cause.

La phase de recrutement

Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un stagiaire de l'Etat (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 pendant la durée du contrat.

Le candidat est engagé sur un emploi vacant de titulaire, mais l'administration peut le réorienter sur un autre emploi ou sur un poste de travail mieux adapté si elle le juge nécessaire.

A l'issue du contrat, (à l'issue de la première année et, éventuellement, à l'issue de la prolongation) l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité disposant du pouvoir de nomination 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.

Ce jury, dont l'avis ne lie pas l'autorité de nomination, n'est pas un jury de concours. Il apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent uniquement au vu d'éléments d'ordre professionnel et son avis ne constitue que l'un des éléments, comme l'avis du supérieur hiérarchique, motivant la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La formation

Lorsqu'ils sont recrutés par la voie contractuelle les travailleurs handicapés doivent pouvoir être rapidement opérationnels dans la fonction qu'ils occupent.

La circulaire fonction publique n° 5252 du 5 juillet 1995 relative aux actions de formation visant l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique de l'Etat précise que « *la formation au profit des personnes handicapées doit concerner toutes les catégories de personnes handicapées et être adaptée aux différents types de handicap* ».

D'une manière générale, il appartient à chaque administration de mettre en oeuvre, selon son organisation propre, aux niveaux central et déconcentré, les actions de formation appropriées.

Pour les emplois donnant lieu à une formation préalable dans une école d'application de la fonction publique (IRA, INTEFP, ENT…), l'agent peut être admis à suivre la formation.

Le suivi

La circulaire fonction publique n° 1902 du 13 mai 1997 d'application du dispositif dans la fonction publique de l'Etat souligne l'importance du suivi des candidats pendant le déroulement du contrat. L'insertion professionnelle des intéressés ne pourra, en effet, avoir lieu dans de bonnes conditions que s'ils bénéficient dès leur recrutement d'un soutien à la fois médical et professionnel. La circulaire rappelle que le suivi médical relève de la compétence de la médecine de prévention, qui a notamment pour tâche d'assurer une surveillance médicale particulière à l'égard des travailleurs handicapés en vertu (pour la fonction publique de l'Etat) de l'article 24 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié. Les médecins de médecine professionnelle et préventive de la fonction publique territoriale et les médecins du travail de la fonction publique hospitalière sont également invités à effectuer un suivi médical particulier à l'égard des personnes handicapées employées dans les services pour lesquels ils sont compétents.

D'une façon générale, il convient aussi que le supérieur hiérarchique et l'ensemble des collègues de travail de l'agent handicapé recruté veillent à faciliter son intégration et soient à l'écoute des difficultés qu'il pourrait rencontrer afin de permettre, si nécessaire, sa réorientation le plus rapidement possible sur un poste ou sur un emploi du grade concerné mieux adapté à sa situation. En outre, l'administration peut solliciter, si elle le juge utile, l'intervention d'associations œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour favoriser l'intégration de l'agent.

La mise en place par l'administration, d'une équipe de suivi professionnel de l'agent, constituée des différents intervenants (gestionnaire, formateur, médecin et assistante sociale), peut également s'avérer utile.

L'arrivée à terme du contrat

La circulaire fonction publique n°1902 dispose encore que le déroulement du contrat fait l'objet d'appréciations établies par le supérieur hiérarchique et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme de formation (article 6-4 du décret du 25 août 1995, article 7-3 du décret du 10 décembre 1996 et article 6-3 du décret du 25 février 1997). A l'issue du contrat, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu de ce rapport et après un entretien à caractère strictement professionnel de l'agent devant un jury organisé par l'administration.

Le jury peut, le cas échéant, solliciter l'expertise de toute personne qualifiée dans le domaine social ou de la santé. L'entretien en cause ne s'apparentant pas à une épreuve de concours, il est souhaitable que ce jury ait un caractère professionnel plutôt qu'universitaire, et que, pour l'accès aux emplois de catégorie A et B, il soit extérieur à l'autorité hiérarchique dont l'agent relevait au cours de son contrat.

Si l'autorité administrative estime que le candidat a su faire la preuve de sa compétence, pendant son stage, celui-ci est titularisé. Si, en revanche, le candidat paraît totalement inapte professionnellement, il est licencié. Enfin, si le candidat n'a pas fait preuve d'inaptitude professionnelle totale sans avoir su démontrer une aptitude certaine, il peut être autorisé, à une seule reprise, à prolonger son stage. Son aptitude professionnelle sera alors définitivement vérifiée à l'issue de cette seconde et dernière période de stage. Ce renouvellement de stage peut également être décidé en vue d'une titularisation dans un corps de niveau hiérarchique inférieur.

Situation administrative des agents contractuels

Le décret du 25 août 1995 modifié fait application aux agents handicapés, pendant leur période de stage, des dispositions des titres Ier, II, III, IV, VI, VII et X, à l'exception des articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Le calcul de la reprise d'ancienneté correspondant à la durée du stage est effectué au moment de la titularisation, dans les conditions de droit commun applicables à tous les fonctionnaires.

Il est aujourd'hui possible, en l'état actuel de la réglementation, de reprendre l'ancienneté des services publics effectués antérieurement au recrutement selon des dispositions analogues à celles appliquées aux agents non titulaires titularisés après une réussite à un concours.

Les agents recrutés par contrat spécifique « travailleurs handicapés » sont rémunérés à l'indice de stage ou, à défaut, à l'indice de départ du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés. Dans la fonction publique de l'Etat, ils bénéficient de conditions de rémunérations identiques à celles des stagiaires de l'Etat recrutés pour appartenir au même corps.

D'une manière générale, le protocole d'accord prévoit la généralisation de cette procédure de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'Etat, en impliquant

les chefs de service au niveau déconcentrés et en les rendant comptables du respect de l'obligation d'emploi dans leurs services.

Dans la fonction publique de l'Etat, la mise en œuvre de ce mode de recrutement fera l'objet d'une programmation annuelle et d'une répartition géographique des emplois destinés aux personnes handicapées, afin d'assurer des possibilités d'emploi sur tout le territoire. Pour cela, les administrations devront réserver avant les mouvements de mutation et de nomination après concours, un nombre suffisant de postes.

La suppression des emplois réservés au 1er janvier 2006

La législation sur les emplois réservés constitue une procédure dérogatoire à la voie normale de recrutement des fonctionnaires par le concours. Elle est mentionnée explicitement dans l'article 22 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant disposition statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 38 et 32 des statuts des fonctionnaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière).

Cette procédure de recrutement n'était plus appliquée que dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière s'étant, de fait, affranchies de cette obligation. Le protocole d'accord du 8 octobre 2001 avait prévu la suppression officielle de cette modalité de recrutement qu'il est toutefois apparue intéressant de décrire dans cet exposé, compte tenu d'une notoriété importante du dispositif. Depuis le 1er janvier 2002, les examens d'accès à la fonction publique par la voie des emplois réservés n'étaient plus ouverts aux personnes handicapées. Le dispositif d'accès est définitivement supprimé au 1er janvier 2006.

Créée dans les années 1920 et initialement prévue pour les anciens militaires, les invalides et veuves de guerre, cette procédure a été étendue aux travailleurs handicapés en 1957. Ce type de recrutement permettait d'accéder à des emplois des catégories B et C des administrations d'Etat, des collectivités territoriales, des hôpitaux, ainsi que des établissements publics administratifs et de certains établissements publics à caractère industriel et commercial. A l'occasion du recrutement annuel, un certain nombre de postes (de 3 % à 10 %) étaient « réservés » pour les travailleurs handicapés.

Bénéficiaires

Il existait quatre catégories de bénéficiaires :

- les travailleurs handicapés reconnus comme tel par la COTOREP ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les militaires et assimilés ;
- les pensionnés de guerre et assimilés.

La nomenclature des emplois réservés

La nomenclature des emplois réservés est intégrée au code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (annexe III, chapitre IV du titre III du livre III) et elle est renouvelée périodiquement par décret. Cette nomenclature définit :

- les emplois concernés ;
- l'importance de la réserve applicable par nature d'emploi en fonction des catégories de bénéficiaire ;
- les conditions d'accès par nature d'emploi : examen commun pour les corps administratifs classiques ou examen d'aptitude technique spéciale pour certains corps techniques, voire dans certain cas, conditions spécifiques de diplômes.

Il existe 5 niveaux de catégories d'emplois réservés, la première s'adressant aux personnes ayant un niveau de connaissance équivalent à celui du baccalauréat et des notions de droit, la cinquième à celles sachant uniquement lire, écrire et compter.

Seuls les emplois les plus qualifiés (première et deuxième catégorie) offrent aujourd'hui des recrutements en nombre significatif.

Le rôle des administrations

La gestion du dispositif des emplois réservés de l'Etat est assurée par le ministère de la défense.

Il appartient à chaque administration de respecter la nomenclature ci-dessus indiquée et de mettre à la disposition du ministère de la défense la réserve d'emplois fixée à l'occasion de l'ouverture des concours, en application des arrêtés pris à cet effet.

Procédure

La candidature s'effectuait par l'intermédiaire de la COTOREP.

Les candidats étaient convoqués à un examen organisé par le ministère de la défense (secrétariat d'Etat aux anciens combattants). Cet examen doit permettre de vérifier les connaissances générales des candidats et (ou), selon les cas, les connaissances techniques.

Les candidats ayant obtenu la moyenne à l'examen étaient classés par ordre de mérite sur une liste d'attente. L'inscription est acquise pour une durée de deux ans.

Les nominations s'effectuaient au fur et à mesure des vacances de postes.

Tout candidat pouvait solliciter plusieurs emplois appartenant à des catégories différentes. Pour chaque emploi, il pouvait postuler dans deux départements maximum. Toutefois il était tenu d'accepter le premier poste qui lui sera proposé, quel que soit l'ordre de préférence qu'il aura indiqué.

Une disparition programmée

Cette procédure n'est pas très satisfaisante. En 2002, seuls 210 travailleurs handicapés ont été nommés dans la fonction publique d'Etat au titre de la procédure des emplois réservés.

De plus, un certain nombre d'emplois qui sont proposés aux personnes handicapées ne peuvent pas être exercés par elles, soit que les locaux ne soient pas accessibles, soit que le lieu de travail soit trop éloigné, soit pour d'autre raisons matérielles.

Dans le meilleur des cas, les adaptations de poste sont commandées au moment de la prise de fonction et installées plusieurs mois après, alors que la relation professionnelle a déjà commencé à se dégrader.

Par ailleurs, jusqu'en 1990 l'inscription sur les listes d'attente était accordée à vie, aussi dans certains département (sud et grand ouest) et pour certains emplois (les moins qualifiés), les listes d'attente et les délais de désignation étaient excessifs.

En outre, dans certains départements les emplois proposés sont très peu nombreux (départements du sud et du grand ouest de la France) car les administrations réservent les postes à la mobilité de leurs fonctionnaires titulaires.

De surcroît, certains corps, ouverts aux personnes les moins qualifiées, sont en voie d'extinction et ne recrutent plus, l'épuisement de la liste d'attente est donc devenu impossible.

Il faut préciser que le bénéfice d'un emploi réservé était conçu, à l'origine, comme un droit accessoire au droit à pension, ce qui a conduit à l'élaboration d'une législation très protectrice.

Ce caractère extrêmement protecteur, qui paraissait tout à fait normal dans le contexte du reclassement des victimes de la première guerre mondiale, constitue aujourd'hui l'une des principales causes d'échec de la procédure.

En effet, les dispositions en vigueur conduisent à maintenir en fonctions dans un service, pendant plusieurs années, des agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ce maintien en fonction, mis en place pour garantir les droits des bénéficiaires, n'est pas sans poser de nombreux problèmes de gestion du personnel et conduit, trop souvent, à ce que les chefs de services s'opposent à l'accueil de nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il est à noter que les recrutements par la voie des emplois réservés ne sont plus effectués par les collectivités territoriales depuis la mise en place des lois de décentralisation et que la fonction publique hospitalière s'est également, dans les faits, affranchie de ses obligations dans ce domaine.

Eu égard à la lourdeur du dispositif, à sa faible efficacité et à son incapacité à épuiser la liste des lauréats, le ministre de la fonction publique a proposé aux organisations syndicales de supprimer ce mode de recrutement pour les personnes handicapées.

Cette proposition a été actée dans le protocole d'accord du 8 octobre 2001.

Des mesures transitoires ont été mises en place. D'ores et déjà, il a été décidé de suspendre la procédure à compter du 1er janvier 2002, les derniers examens d'accès ont été organisés fin 2001 et début 2002. Les lauréats pouvaient être nommés jusqu'en 2005.

Il faut rappeler, en revanche, que cette procédure demeure ouverte aux militaires de carrière.

III. Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire 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.

Pour la fonction publique de l'Etat, cette modalité est prévue par l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 portant statut général des fonctionnaires et par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié par le décret n° 2000-198 du 6 mars 2000. Dans la fonction publique territoriale, les dispositions applicables découlent des articles 81 à 86 du titre III du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales et du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. Pour les fonctionnaires hospitaliers, il est fait application des articles 71 à 76 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales et du décret n° 89-376 du 8 juin 1989.

A) L'adaptation du poste

L'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 stipule que lorsque le fonctionnaire de l'Etat 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. Des dispositions similaires sont applicables aux fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Cependant, si cette adaptation n'est pas possible deux situations sont à considérer :

- L'adaptation des fonctions ;
- Le détachement.

B) L'adaptation des fonctions

En premier lieu, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade, dans lequel, précise l'article 1er du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, « *les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes* ».

Il convient de souligner également que la loi du 11 février 2005 a posé le principe des « mesures appropriées » que les employeurs devront prendre pour permettre à un salarié de conserver leur emploi.

C) Le détachement

En second lieu, 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.

A ce sujet, le décret n°2000-198 du 6 mars 2000 modifiant le décret du 30 novembre 1984 dispose, pour la fonction publique de l'Etat, que le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par voie de détachement. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

De plus, ce décret fait obligation à l'administration de conduire la procédure de reclassement au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

Ces obligations de proposer plusieurs solutions dans un délai de trois mois n'ont pas été, pour le moment, introduites dans les textes relatifs à la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Dans les trois fonctions publiques, en vue de permettre ce reclassement, l'accès à des corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés.

Il peut être procédé au reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, en particulier, par la voie du détachement dans un corps de niveau équivalent ou inférieur. Dès qu'il s'est écoulé une période d'un an, et si le comité médical constate une inaptitude permanente de l'intéressé à la reprise des fonctions dans son corps d'origine (article 4 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984), les fonctionnaires détachés dans ces conditions peuvent demander leur intégration dans le corps de détachement.

Pour la fonction publique de l'Etat, le protocole d'accord du 8 octobre 2001 comporte des dispositions destinées à favoriser les procédures de reclassement.

Ainsi, une solution d'aménagement du poste de travail sera étudiée avant toute décision de reclassement.

Les possibilités de reclassement doivent être examinées dans l'administration d'origine ainsi que dans chaque département, au niveau interministériel, dans le cadre d'une coopération interministérielle départementale.

L'administration prendra les mesures réglementaires nécessaires pour que l'accueil en détachement des fonctionnaires reclassés ne réduise pas les possibilités d'avancement et de promotion des agents du corps d'accueil, dans le cadre général du développement des possibilités de mobilité.

D) 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 d'office à la retraite pour invalidité.

Il est rappelé que, dans la fonction publique de l'Etat, l'impossibilité pour l'administration de proposer un détachement doit faire l'objet d'une décision motivée.

IV. La carrière du fonctionnaire handicapé

Ce parcours professionnel se décline en deux temps : le déroulement de carrière et la fin de carrière.

A) Le déroulement de carrière

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

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, du médecin de médecine préventive ou du médecin du travail, avec notamment, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique de l'Etat, au moins une visite médicale annuelle.

Les droits et obligations

Les fonctionnaires handicapés jouissent des mêmes droits et sont assujettis aux mêmes obligations que ceux des autres fonctionnaires.

La formation

Les actions de formation doivent s'inscrire dans le cadre de la formation continue, incluant donc l'accès aux différents modes de formation ou de préparation aux concours internes de recrutement dans les administrations.

La circulaire fonction publique du 5 juillet 1995, relative aux actions de formation visant à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique de l'Etat, rappelle qu'il s'agit essentiellement d'apporter des adaptations techniques ou matérielles utiles en fonction des handicaps aux modules généraux de formation dispensés au profit de l'ensemble des agents.

Des actions spécifiques doivent le cas échéant être envisagées pour permettre une mise à niveau éventuellement nécessaire pour la personne handicapée, permettant en particulier d'accroître son autonomie, notamment par le biais de l'informatique (par exemple pour certains aménagements de poste de travail).

Le protocole d'accord de 2001 précise que les plans de formation pluriannuels des ministères intégreront un volet concernant les dispositions spécifiques prises en matière de formation continue des agents handicapés, en application de la circulaire du 5 juillet 1995.

De même, il prévoit que les agents, dont l'évolution du handicap peut conduire à envisager des mesures de reclassement ou avant une mutation, pourront bénéficier, de manière prioritaire, de bilans de compétence ou de procédures de même nature.

La priorité de mutation

Dans la fonction publique de l'Etat, l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, crée une priorité de mutation pour les fonctionnaires ayant la qualité de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service.

En outre, l'article 62 de la loi précitée prévoit que dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps les fonctionnaires handicapés peuvent, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service et de leurs situations particulières, bénéficier en priorité des procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration en application des articles 41 et 45 de cette même loi.

Chaque administration doit, dans l'organisation de ses mouvements de personnels, tenir compte de cette priorité légale. Un volet spécifique à la mise en œuvre de cette mesure devra être prévu dans les plans triennaux préparés par les ministères.

L'avancement

L'avancement du fonctionnaire handicapé doit se dérouler dans les mêmes conditions que celui des autres fonctionnaires. Seules ses compétences professionnelles doivent être prises en compte dans l'examen des candidatures. Ces principes sont également applicables dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Le temps partiel

La loi du 11 février 2005 ouvre aux personnes handicapées de la fonction publique la possibilité d'un bénéficier d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités de service. Elles peuvent également bénéficier d'aménagements d'horaires.

B) La fin de carrière : le départ anticipé à la retraite

Le II de l'article 28 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, prévoit l'abaissement de la condition d'âge de 60 ans pour l'ouverture des droits à pension des fonctionnaires handicapés. Cette mesure vise tout fonctionnaire handicapé atteint d'un taux d'incapacité permanent d'au moins 80%, justifiant d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée minimums.

Cette mesure a pour objet d'aligner le régime des fonctionnaires et ouvriers de l'Etat handicapés sur le dispositif prévu pour le secteur privé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Elle ne porte pas atteinte au dispositif préexistant dans le régime des fonctionnaires de mise à la retraite pour invalidité.

Un décret d'application est prévu pour rendre effectif ce droit nouveau.

V. L'accompagnement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique

A) Les acteurs de l'insertion des personnes handicapés

Les acteurs intervenant dans l'insertion professionnelle des personnes handicapés, c'est-à-dire les gestionnaires de l'administration, les correspondants handicap, les comités hygiène et sécurité, les médecins de prévention et les assistantes sociales, ont chacun un rôle déterminé et précis ; cependant, seule une synergie, créée par des rencontres régulières à la faveur, par exemple, de réunions informelles, est à même de réunir toutes les conditions nécessaires à une intégration réussie.

Les principaux acteurs sont :

- Le chef de service ;
- La hiérarchie directe ;
- Les gestionnaires du personnel ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS) ;
- Le médecin de prévention ;
- Les assistants de service social.

Dans les services de l'Etat, le protocole d'accord du 8 octobre 2001 prévoit que des correspondants handicap locaux devront être nommés, au niveau départemental, dans toutes les administrations. Intégrés aux services des ressources humaines, ils devront appartenir à une catégorie hiérarchique suffisante pour être en situation d'impulser une politique locale en faveur des personnes handicapées.

Ces correspondants locaux se réuniront en conférences interministérielles et inter fonctions publiques départementales et examineront les modalités de coopérations avec les structures d'insertion des handicapés départementales (PDITH notamment).

D'une façon générale, les correspondants handicap jouent un rôle d'impulsion et de conseil concernant la politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapés dans leur ministère. A cet égard, il conviendrait qu'ils disposent du temps utile à l'accomplissement de leur mission et qu'ils relèvent directement sur ces questions du directeur chargé du personnel.

Lorsque des recrutements sont décidés, leur rôle se décline en trois temps :

- accueillir les personnes ;
- déterminer leurs besoins ;
- veiller à l'aménagement des postes de travail.

Ils ont également un rôle de coordination entre l'agent handicapé, ses collègues de travail et le médecin de prévention.

B) L'insertion des travailleurs handicapés dans le milieu de travail

L'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel passe, en premier lieu, par l'aménagement des locaux et des postes de travail, mais aussi par une nécessaire formation des cadres et une sensibilisation des agents aux problèmes que pose le handicap.

Aménagement des locaux

- Dispositions législatives et réglementaires ;
- Dispositions architecturales et normes en matière d'aménagements des locaux ;
- Commission départementale pour l'accessibilité.

En cas de difficulté matérielle grave, en mesure de limiter ou d'empêcher l'aménagement nécessaire à un bon accès des locaux et installations, une demande de dérogation doit être formulée à l'autorité chargée de l'instruction du dossier qui saisit la commission départementale de l'accessibilité qui a un mois pour faire connaître son avis.

La commission départementale pour l'accessibilité (dont les membres sont nommés par le préfet du département) est instituée par l'article 6 de décret n° 78-109 du 1er février 1978 et par un arrêté du 26 janvier 1979 qui précise la composition, les attributions et le fonctionnement de cette commission.

L'aménagement des postes de travail

L'aménagement d'un poste intervient au cas par cas, car il ne suffit pas de considérer seulement la typologie du handicap et de commander le matériel correspondant. Il convient en effet de considérer également les problèmes d'adaptation de la personne concernée.

Deux agents ayant le même handicap physique ne présentent pas la même volonté d'intégration et disposent de capacités différentes.

L'intervention d'un ergonome, sous la responsabilité du médecin de prévention, apparaît nécessaire pour aménager le poste de travail, en liaison étroite avec la personne concernée, et préparer l'entourage professionnel.

Dans la fonction publique de l'Etat, le protocole d'accord du 8 octobre 2001 prévoit que l'administration développera des partenariats avec les associations spécialisées dans les différents handicaps et avec des organismes tels que l'ANACT ou l'AGEFIPH, afin de bénéficier de leur expertise en matière d'aménagement des postes de travail et des fonctions. Dans tous les cas, le conseil de ces acteurs peut être précieux et, s'agissant d'indications et d'orientations rapides, elles peuvent, d'ores et déjà être sollicités à titre gracieux.

L'article 30 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 dispose que « *les Comités Hygiène et Sécurité (CHS) ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail* ». Concernant les personnes handicapées, les CHS ont à connaître des questions relatives « *aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés* ». Des dispositions analogues ont été introduites dans les textes relatifs à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

Par ailleurs, le protocole d'accord du 8 octobre 2001 prévoit que des mesures seront prises afin de permettre à un agent handicapé appelé à occuper un autre emploi, au sein de son administration ou d'un autre ministère, de conserver les équipements préalablement acquis pour l'aménagement de son poste de travail.

Formation des cadres et sensibilisation du personnel au problème du handicap

Dans la fonction publique de l'Etat, la circulaire du 5 juillet 1995 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique souligne la nécessité de mener un ensemble d'actions de formation et de sensibilisation au handicap des personnels et des cadres. Il est certain que l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés passe surtout par un travail sur les mentalités, celles des cadres comme celles des autres agents : la formation est un moyen de faire évoluer les représentations dans ce domaine.

Actions de formation

Il s'agit de former, en particulier, les personnes chargées d'animer une équipe ainsi que les médecins de préventions, les membres des comités hygiène et sécurité, les correspondants handicap.

La sensibilisation et l'information des personnels

Les actions de sensibilisation et d'information doivent pouvoir concerner toutes les catégories de personnel tout en privilégiant les personnels amenés à accueillir les personnes handicapées ou à travailler avec elles (ex : formation dans les écoles d'application, campagne de communication, etc.)

La passation de contrats avec des entreprises adaptées.

Le recours aux entreprises adaptées ou aux centres d'aide par le travail est aussi, pour les administrations, les collectivités locales et les établissements hospitaliers, une façon de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi et d'aider ainsi à l'insertion professionnelle des personnes plus lourdement handicapées.

Pour la fonction publique de l'Etat, la circulaire fonction publique n° 1556 du 20 avril 1984 précise que l'administration peut et doit aider à l'insertion professionnelle des handicapés par un recours accru, lors de la passation des marchés publics, à ces établissements.

C) Les instruments au service de l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique

Les instruments financiers dans la fonction publique de l'Etat

Dans la fonction publique de l'Etat, plusieurs financements peuvent être utilisés pour favoriser une meilleure insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique, et notamment les aménagements de poste et les mises en accessibilité de locaux. Il s'agit :

- Des crédits sociaux des ministères ;
- Du fonds interministériel pour l'accessibilité des handicapés (FIAH) ;
- Du fonds interministériel pour l'insertion des handicapés dans la fonction publique (FIIPH), jusqu'en 2005 ;
- Des crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, institué par la loi du 11 février 2005.

Le fonds interministériel pour l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments ouverts au public qui appartiennent à l'Etat (FIAH)

Le fonds interministériel pour l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments anciens ouverts au public qui appartiennent à l'Etat permet de co-financer les opérations de mise en accessibilité, mises en œuvre par les services publics de l'Etat.

Les participations du FIAH sont attribuées après avis de la commission interministérielle de la politique immobilière de l'Etat (CIPI) ; le FIAH permet de compléter les efforts faits par chaque ministère en assurant un complément de financement pour la réalisation d'opérations de mise en accessibilité.

Ont vocation à bénéficier d'une aide du FIAH, dès lors que leur montant est supérieur à 15 524 €, les travaux de mise en accessibilité à tous les handicaps effectués dans les bâtiments ouverts au public, abritant des services administratifs, qui appartiennent à l'Etat ou dont celui-ci doit assurer la charge de propriétaire.

L'instruction des demandes de financement par le FIAH fait intervenir les préfets de région, destinataires des crédits affectés aux opérations, ainsi que les préfets de département, chargés de la politique immobilière de l'Etat dans leur département.

Le Premier ministre arrête, après examen des propositions de la CIPI, la liste des opérations bénéficiant du concours du FIAH.

La nouvelle caisse nationale de solidarité pour l'autonomie consacrera environ 20 M€ annuels à ce fonds.

Le fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIIPH) – 1998/2005

Le fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique de l'Etat constituait la traduction de l'effort de l'Etat employeur pour l'insertion des travailleurs handicapés au sein de ses services. Il n'existait pas d'instrument équivalent pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, la politique de gestion des ressources humaines de ces fonctions publiques étant du ressort et de la responsabilité des établissements et des collectivités employeurs.

Créé en 1998, le fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique de l'Etat était destiné à faciliter le recrutement ou l'insertion des personnes handicapées, ces actions devant être entendues dans un sens extensif. D'abord imputé sur les crédits sociaux, il a fait l'objet d'une inscription spécifique depuis 2000. Doté annuellement de 2,29 millions d'euros (15 millions de francs) pendant les premières années, ses moyens ont été portés à 6,56 millions d'euros en 2002, 6,58 M€ en 2003 et 7,64 M€ en 2004 et autant en 2005.

Ce fonds venait compléter les crédits sociaux des ministères, sans s'y substituer.

Une note de la direction générale de l'administration et de la fonction publique du 11 septembre 1998 précisait que le fonds interministériel pouvait être utilisé pour le financement d'actions liées au recrutement ou à l'insertion des personnes handicapées et que ces types d'actions doivent être entendues dans un sens extensif.

De plus, ce fonds a permis de financer des actions de portée générale ayant un caractère strictement interministériel (Guides d'information, actions de sensibilisation, etc.)

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonctions publiques (FIPHFP)

Le législateur a souhaité imposer une sanction aux employeurs publics peu hospitaliers aux personnes handicapées qui sera versée dans un fonds ad hoc, distinct de l'AGEFIPH (article 36 de la loi du 11 février 2005). Cette mesure met donc un terme à l'inégalité de traitement entre les personnes handicapées du secteur concurrentiel – qui bénéficient de l'aide de

l'AGEFIPH – alors que l'aide apportée aux agents publics handicapés dépend quasi-exclusivement de l'implication de leur employeur. En outre, la mesure permet à la fonction publique de rentrer dans le « droit commun » et met fin à la stigmatisation de l'Etat par les entrepreneurs privés qui contestaient la contrainte qui leur est imposée de manière unilatérale et que l'Etat ne s'imposait pas.

Le principe général de ce fonds, qui concerne aussi La Poste, est que chaque personne morale, donc l'Etat pour la Fonction publique de l'Etat, chaque collectivité locale ou chaque établissement public du secteur médico-social, sera astreint à verser une contribution, calquée sur celle du secteur privé, si elle ne satisfait pas à son obligation d'emploi, à compter de 2006.

Les crédits mis à la disposition de ce fonds seront alloués aux employeurs publics pour financer, notamment, l'accompagnement et la sensibilisation des employeurs publics à l'insertion des personnes handicapées ; l'aménagement des postes de travail ; l'aménagement des moyens de transport utilisés par les personnes handicapées pour rejoindre leur lieu de travail ; des actions de formation ou d'information à destination des personnes handicapées ou des personnels ; des outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 du code du travail ; le versement de subventions à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ; la réalisation d'études et les frais de gestion du fonds.

Sur le plan institutionnel, le fonds sera géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. Son fonctionnement sera tripartite : employeurs des trois fonctions publiques, représentants des organisations syndicales et représentants des associations représentatives de personnes handicapées regroupés dans un comité national d'orientation. L'une des finalités de ce fonds est également de permettre une gestion locale de proximité où les représentants des ressources humaines des trois fonctions publiques seront amenés, au niveau d'un bassin local de recrutement, dans des comités locaux, à déterminer leurs priorités d'action et leurs besoins de financement.

La gestion technique et financière du fonds sera assurée par la Caisse des dépôts et consignations (décret n°2006-501 du 3 mai 2006).

VI. Perspectives pour la fonction publique de l'Etat

A) Les avancées du protocole

Signé le 8 octobre 2001, le protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat comporte 4 grands axes :

Améliorer le recrutement et le reclassement

- Améliorer le dispositif de préparation des concours pour permettre l'accès aux concours (recrutement de droit commun) ;
- Généraliser le mode de recrutement par contrat (donnant vocation à titularisation) qui remplacera totalement la procédure qui permettait d'accéder aux emplois réservés ;
- Favoriser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes physiquement en cours de carrière ;
- Pratiquer la concertation et la transparence au niveau local sur les recrutements ou reclassements effectués.

Améliorer la formation continue et les conditions de travail

- en favorisant l'accompagnement de l'insertion : accès plus large à la formation continue, mise en place d'un réseau de correspondants handicap locaux...
- en garantissant de meilleures conditions de travail, avec le recours à des spécialistes tels que l'ANACT ou l'AGEFIPH ;
- en compensant financièrement le passage à temps partiel pour des raisons de santé.

Mettre en place des plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés

Le point nodal du protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'Etat du 8 octobre 2001 est celui de l'élaboration de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés.

Ainsi, chaque ministère ou établissement public élaborera, un plan pluriannuel de 3 ans, de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés.

Par circulaire du 5 mars 2002, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat a précisé les conditions de mise en œuvre de cette obligation. Un canevas indicatif de plan triennal a également été transmis aux différents départements ministériels afin de guider leur action. Par courrier en date du 22 août 2002, le ministre en charge de la fonction publique a rappelé aux différents départements ministériels la nécessité d'une production rapide de ces plans.

Ces plans comporteront des objectifs annuels chiffrés de recrutement et décriront les moyens mis en œuvre par chaque administration pour y parvenir. Ils détermineront également les

objectifs annuels en termes d'amélioration des conditions d'accessibilité des locaux, d'adaptation des postes de travail et des fonctions, de partenariat avec les entreprises adaptées, d'accueil de stagiaires handicapés et de formation. Ils seront déclinés au niveau local et pris en compte dans le cadre des plans départementaux d'insertion des travailleurs handicapés.

Les plans pluriannuels de développement de l'emploi et d'insertion des handicapés dans la fonction publique de l'Etat feront l'objet d'un agrément conjoint des ministres en charge de la fonction publique, des personnes handicapées, de la santé et du budget réunis en groupe de suivi interministériel.

L'administration gestionnaire établira chaque année un bilan faisant apparaître le nombre d'emplois réservés aux personnes handicapées et le nombre d'emplois pourvus, soit par reclassement d'un fonctionnaire, soit par concours, soit par recrutement direct ainsi que les informations sur la mise en œuvre des priorités de mutations, de détachement et de mises à disposition prévues aux articles 60 et 62 du statut général des fonctionnaires.

Ce bilan fera l'objet d'une annexe détaillée au compte rendu d'activité annuel. Il sera transmis après consultation des comités techniques paritaires et des comités techniques d'établissement aux ministres chargés de la fonction publique, de la santé, du travail et du budget.

Dans le cas où l'évaluation annuelle ferait apparaître un écart important par rapport aux objectifs, le groupe de suivi interministériel pourra proposer des mesures correctives.

A l'issue de la période de 3 ans, le taux global de recrutement de travailleurs handicapés devra atteindre 6 %. Ces plans doivent être renouvelés pour la période allant du 01/01/2006 au 31/12/2008.

B) La poursuite de la mobilisation

La question de la mobilisation des employeurs publics est centrale. Pour faciliter l'intégration des personnes handicapées au milieu de travail, Il faut combattre davantage les préjugés qui circulent dans notre société à l'égard des personnes handicapées et comprendre une fois pour toute qu'au-delà du regard encore trop souvent compassionnel, avoir un handicap ne rend pas un individu moins compétent.

C'est un véritable changement des regards qui s'impose pour que l'insertion de la personne handicapée ne soit pas considérée comme une démarche statistique, mais traduise la volonté de garantir l'égal accès de tous à l'exercice de compétences au sein de l'administration.

Il faut aussi prendre acte que le réflexe « handicap » n'est toujours pas assez présent dans les mentalités et faire en sorte que l'utilisation des compétences soit un bien pour l'employeur et une valorisation pour le travailleur handicapé.

Enfin il faut avoir conscience que l'implication et la sensibilisation de la hiérarchie et des collègues de travail des personnes handicapées constituent des éléments clefs pour la réussite de l'insertion. Cette évolution ne pourra se concevoir et se construire qu'à partir d'une sensibilisation renforcée de l'ensemble de la communauté de travail et à des expériences de bonne intégration pour neutraliser les réticences.

VII. La place des personnes handicapées au sein de la fonction publique

Ainsi qu'il a été rappelé en introduction, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est fixée à 6 % de l'effectif total des services.

Les administrations peuvent s'en acquitter soit directement par l'emploi direct des bénéficiaires, soit, depuis le 1er janvier 2006, en versant une contribution au FIPHFP.

Plusieurs éléments propres à la fonction publique et permettant d'éclairer les résultats du présent bilan, doivent être relevés préalablement.

A) Les méthodes de calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés

Les imprécisions de calcul

Les remontées d'information en provenance des directions de personnel concernant les bénéficiaires de la l'obligation d'emploi restent, malgré les améliorations constatées, difficiles et d'une fiabilité incertaine.

En effet, les services gestionnaires de personnels n'ont pas toujours les moyens d'identifier tous les bénéficiaires de la loi. Ainsi une personne ayant intégré la fonction publique sur un emploi réservé, puis ayant eu une évolution de carrière ne nécessitant aucun dispositif spécifique, ne sera pas systématiquement intégrée au nombre des travailleurs handicapés. Il en sera de même pour une personne ayant acquis son handicap après son entrée dans la fonction publique et ne bénéficiant pas d'une allocation temporaire d'invalidité. Cette situation sera aussi celle des fonctionnaires handicapés titulaires n'ayant pas demandé le renouvellement de leur RQTH (ces agréments ne sont délivrés que pour une période de cinq années et ne sont pas automatiquement renouvelés).

De plus, le désir de banalisation du handicap, d'intégration des handicapés, est foncièrement en contradiction avec le souci, manifesté par le législateur, de recenser les agents concernés ; dans ces conditions, toute enquête demeurera approximative et biaisée.

Par ailleurs, les taux figurant dans les statistiques sont des taux concernant l'ensemble des agents publics en fonction, ils ne reflètent qu'imparfaitement la proportion de travailleurs handicapés recrutés ces dernières années. Le taux d'embauche des travailleurs handicapés dans la fonction publique est aujourd'hui plus proche de 6 %.

D'autre part, chaque fonction publique rencontre des difficultés spécifiques. Ainsi dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, l'autonomie des collectivités et des établissements ne permet pas toujours une remontée d'information suffisante.

Dans la fonction publique hospitalière par exemple, la dispersion des établissements a conduit la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins à procéder à une évaluation du taux d'emploi des travailleurs handicapés en procédant par sondage auprès d'un échantillon représentatif d'établissements.

Pour la fonction publique de l'Etat, le décompte du nombre de travailleurs handicapés employés par le ministère de l'éducation nationale est problématique. A partir de 2002, l'amélioration du système de décompte par échantillonnage a permis néanmoins de disposer d'éléments de meilleure qualité, notamment sur les flux de recrutements annuels.

Amélioration du système d'information sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'Etat

Le protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique a prévu que l'observatoire de l'emploi public donnera un caractère prioritaire aux moyens de parvenir à une meilleure connaissance de l'emploi handicapé dans la fonction publique.

Le ministère de la fonction publique a saisi la CNIL afin d'examiner les possibilité d'insertion dans les systèmes automatisés de gestion l'obligation d'emploi et étudier les modalités de recensement exhaustif des bénéficiaires. Les premières réunions organisées avec cette autorité administrative indépendante sont encourageantes pour ce qui concerne la conformité du projet à la législation relative à la protection des données personnelles.

Avec la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 et du fonds contributif FIPHFP, chaque employeur public va être amené à comptabiliser les bénéficiaires qu'il emploie avec davantage d'acuité.

B) Données statistiques (données au 31/12/2004)

Origine des données :

- Fonction publique de l'Etat : DGAFP – FP/9 – enquête auprès des ministères ;
- Fonction publique territoriale : Direction générale des collectivités locales ;
- Fonction publique hospitalière : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins.

Le taux d'emploi est à un niveau comparable dans les trois fonctions publiques. Dans la fonction publique territoriale, le taux d'emploi de personnes handicapées s'élève en 2003, dans les collectivités employant au moins 20 agents, à 4,5 % (soit environ 45 000 bénéficiaires), taux comparable à celui constaté pour l'État, qui est de 4,7 % en 2004. Celui de la fonction publique hospitalière est estimé à 4,5 % en 2002. Ces taux prennent en compte les « emplois indirects », c'est-à-dire la valorisation en « équivalents bénéficiaires » de la passation de marchés avec des entreprises adaptées.

Tableau a : Taux d'emploi dans les trois fonctions publiques

en %

	Fonction publique de l'État (2004)	Fonction publique territoriale (2003)	Fonction publique hospitalière (2002)
Taux légal d'emploi	4,7	4,5	4,5

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Sources : enquête auprès des directions de personnel de la DGAFP, bilan social DGCL-CNFPT, enquête auprès d'un échantillon de 200 établissements la FPH.

Les différentes lectures de l'obligation d'emploi dans la FPE :

Tableau b : les principaux éléments statistiques relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés en 2004 dans la fonction publique de l'Etat (hors éducation nationale)

	2004
Taux légal d'emploi dans la FPE	**4,7%**
Taux légal hors anciens militaires valides	**4,1%**
Total bénéficiaires	**45 655**
dont équivalents bénéficiaires	**700**
dont TH COTOREP	**10 734**
dont accidentés du travail	**13 606**
dont emplois réservés (hors COTOREP)	**6799**
dont inaptes et reclassés	**13 816**
dont AAH et carte d'invalidité	**103**
Total nouveaux bénéficiaires	**4249**
dont TH COTOREP	**1163**

La loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des travailleurs handicapés impose à l'ensemble des employeurs publics et privés une obligation d'emploi au profit des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

Si le taux d'insertion des personnes handicapées passe de 4,2% en 2003 à 4,7% en 2004, il reste encore en deçà du taux d'obligation légale fixé à 6%. On constate cependant que, dans le détail des bénéficiaires, le nombre de personnes handicapées bénéficiaires d'une reconnaissance COTOREP progresse chaque année.

Par ailleurs, l'année 2004 est marquée par la continuité des recrutements par contrats de personnes handicapées (758 contrats signés).

L'obligation d'emploi par ministère : des situations hétérogènes

Le premier constat qui peut être dressé est celui de la forte hétérogénéité des situations entre les départements ministériels ou établissements publics : le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi varie de moins de 1 % à plus de 10 %

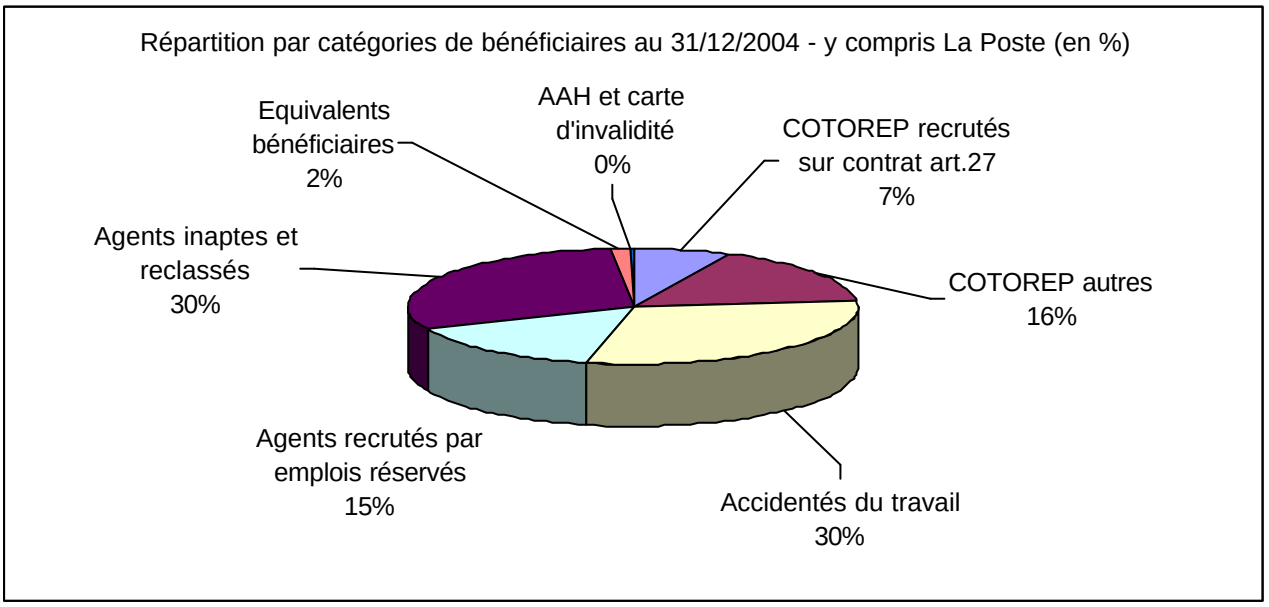
Pour plusieurs administrations, le taux d'emploi est supérieur à l'objectif de 6% : le ministère en charge de l'emploi (6,2 %) ou de la santé (6,7%), le ministère de l'outre-mer (7,5 %), la Poste (6,6 %), Météo France (9,4 %) et l'ONF (10,9 %). Il convient néanmoins de relever que Météo France et l'ONF dépasse le taux légal grâce à une forte proportion d'anciens militaires valides dans leurs effectifs.

D'autres administrations progressent et s'approchent du taux de 6%, comme les ministères en charge des affaires étrangères (5 %), de l'équipement (5,3 %) ou de l'intérieur (5,9 %).

En revanche, plusieurs autres ministères et établissements publics présentent un taux d'emploi inférieur : les ministères de l'agriculture, des finances, de la défense, les services du Premier ministre ou encore le CNRS, l'Inra ou l'Inserm ne dépassent pas les 4 % de bénéficiaires.

On peut supposer que les contraintes liées à l'activité spécifique de l'employeur, à la culture de l'administration et au volontarisme des politiques de ressources humaines construisent un paysage divers.

La répartition des bénéficiaires :



Les agents handicapés recrutés par contrat donnant vocation à titularisation représentent 7% du total des bénéficiaires (contre 6,3% en 2003). Si l'on isole La Poste, qui dénombre une importante quantité d'agents reclassés, cette proportion est de l'ordre de 9% du total des bénéficiaires.

Les agents accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles, titulaires notamment d'une ATI, représentent la majorité des bénéficiaires.

Les nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2004 sont au nombre de 4229. La proportion de travailleurs handicapés reconnus comme tel par la COTOREP est de l'ordre de 27% de ce total.

VIII. Conclusion

En conclusion, on peut estimer que la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique demeure en deçà des objectifs fixés par loi de 1987. Certes, les taux d'emploi paraissent assez honorables, au regard de la performance du secteur privé et de la sous-évaluation chronique des bénéficiaires. Toutefois, un examen plus attentif des données permet de constater que l'essentiel du nombre des bénéficiaires sont des agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, le recrutement de travailleurs handicapés ou le maintien dans l'emploi de fonctionnaires devenus inaptes demeurant délicat et difficile.

Le renouvellement massif des fonctionnaires qui sera prochainement imposé par la démographie constitue une chance unique pour améliorer l'insertion des travailleurs handicapés dans le milieu de travail.

Le protocole d'accord du 8 octobre 2001 dans un premier temps, puis la nouvelle loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, donnent à l'administration des outils destinés à saisir cette chance.

Les clés de la réussite sont entre les mains des gestionnaires de terrain qui devront surmonter leurs réticences propres, celles de leur hiérarchie et de leur administration pour réussir le pari de l'intégration. Un certain nombre de dirigeants ont fait le choix d'employer des personnes handicapées : ils ont indiqué qu'ils ne feraient jamais marche arrière. Témoignages et études ont montré en effet que les entreprises ou les administrations qui recrutent des travailleurs handicapés sont le plus souvent satisfaites de leurs performances. Elles leur reconnaissent une plus grande motivation et leur présence a un effet positif sur le travail de l'équipe et le climat social de la structure.

Il sera dès lors demandé un gros effort de pédagogie pour faire connaître les dispositifs et les faire vivre. La tâche n'est pas aisée mais l'objectif ne sera pas atteint si la fonction publique ne se mobilise pas suffisamment pour assurer dans ses rangs la digne représentation des membres de la société que sont les travailleurs handicapés.

« Nous ne pourrons pas tout faire dans les cent premiers jours. Ni dans les mille premiers jours, ni pendant toute la durée de notre mandat, ni même peut-être pendant toute notre vie sur cette planète. Mais, commençons ! »

John F. Kennedy, Président des Etats-Unis, Discours inaugural, 20 janvier 1961.

IX. Annexes

- article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- extraits du code du travail ;
- décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- chronologie du handicap en France.

Article 27

Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 art. 32 1° (JORF 12 février 2005).

I. - Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

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.

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 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.

II. - Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux catégories de niveau équivalent de La Poste, exploitant public créé par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application des deux alinéas précédents, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

III. - Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

Article L323-2 du CT

L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, l'exploitant public La Poste, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 ; les dispositions des articles L. 323-3, L. 323-4-1, L. 323-5, L. 323-8 et L. 323-8-6-1 leur sont applicables.

L'application de l'alinéa précédent fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Article L323-8-6-1 du CT

I. - Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. Ce fonds est réparti en trois sections dénommées ainsi qu'il suit :

1º Section "Fonction publique de l'Etat" ;

2º Section "Fonction publique territoriale" ;

3º Section "Fonction publique hospitalière".

Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles.

Peuvent bénéficier du concours de ce fonds les employeurs publics mentionnés à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires et l'exploitant public La Poste, à l'exception des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Un comité national, composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées, définit notamment les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds par des comités locaux. Le comité national établit un rapport annuel qui est soumis aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

II. - Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article, en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer.

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires et par l'exploitant public La Poste sont versées dans la section "Fonction publique de l'Etat".

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section "Fonction publique territoriale".

Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section "Fonction publique hospitalière".

III. - Les crédits de la section "Fonction publique de l'Etat" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires et de l'exploitant public La Poste.

Les crédits de la section "Fonction publique territoriale" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires.

Les crédits de la section "Fonction publique hospitalière" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires.

Des actions communes à plusieurs fonctions publiques peuvent être financées par les crédits relevant de plusieurs sections.

IV. - La contribution mentionnée au II du présent article est due par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2.

Elle est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1er janvier de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

Le nombre d'unités manquantes est réduit d'un nombre d'unités égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes est également réduit dans les mêmes conditions afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2.

Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable

du Trésor public une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du fonds.

A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable du Trésor public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

V. - Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'Etat.

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

NOR: FPPA0600034D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique, du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, et du ministre de la santé et des solidarités,

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 323-8-6-1 ;

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, notamment ses articles 36, 97, 98 et 101 ;

Vu le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 modifié relatif au contrôle économique et financier de l'Etat ;

Vu le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique, ensemble le décret n° 53-1227 du 10 décembre 1953 relatif à la réglementation comptable applicable aux établissements publics nationaux à caractère administratif et le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics ;

Vu le décret n° 92-1369 du 29 décembre 1992 modifiant le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique et fixant les dispositions applicables au recouvrement des créances de l'Etat mentionnées à l'article 80 de ce décret ;

Vu le décret n° 95-869 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des personnels de la catégorie A du Trésor public ;

Vu le décret n° 99-575 du 8 juillet 1999 relatif aux modalités d'approbation de certaines décisions financières des établissements publics de l'Etat ;

Vu le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 23 novembre 2005 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés en date du 14 décembre 2005 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Décrète :

TITRE Ier

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

La gestion administrative de l'établissement public administratif de l'Etat dénommé « fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique », institué par l'article L. 323-8-6-1 du code du travail et désigné ci-dessous par les termes : « l'établissement » ou « le fonds », est confiée à la

Caisse des dépôts et consignations, ci-dessous dénommée « le gestionnaire administratif », sous l'autorité et le contrôle du comité national de ce fonds et dans les conditions fixées par le titre V.

Article 2

Les personnes handicapées mentionnées au I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail sont celles mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail ainsi qu'aux deux derniers alinéas de l'article L. 323-5 de ce même code.

Article 3

Peuvent faire l'objet de financements par le fonds les actions suivantes proposées par les employeurs publics :

1° Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

2° Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;

3° Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;

4° Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;

5° La formation et l'information des travailleurs handicapés ;

6° La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;

7° Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-4-1 du code du travail ;

8° Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2.

Les financements sont versés aux employeurs publics à l'initiative de ces actions. Les financements non utilisés au titre de l'action pour laquelle ils ont été accordés sont reversés au fonds par l'employeur concerné.

TITRE II

MODALITÉS DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

Article 4

Pour déterminer le nombre d'unités manquantes mentionné au deuxième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

Le nombre d'unités déductibles obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ne peut être supérieur à la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi fixée à l'article L. 323-2 du code du travail.

Article 5

La part des dépenses mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ayant fait l'objet d'un financement par le fonds ne peut être prise en compte dans la réduction du nombre d'unités manquantes prévue à ce même alinéa.

Article 6

I. - Les dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 de ce même code, sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

II. - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, sont les suivantes :

1° Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

2° La réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées ;

3° Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;

4° La mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en. charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles ;

5° Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;

6° Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;

7° La conception de matériels ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;

8° La formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux ;

9° Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.

III. - Les dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, sont celles définies aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 9° du II du présent article. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

IV. - Sont également pris en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2. Chaque aménagement est uniquement pris en compte lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique. Son coût doit également excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

Article 7

Le contenu de la déclaration mentionnée au IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est fixé par arrêté des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. Il comprend notamment les éléments suivants :

1° L'effectif total rémunéré par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

2° Le nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ainsi que toutes les justifications permettant de le calculer ;

3° La répartition par catégories de bénéficiaires ;

4° Le montant et les modalités de calcul de la contribution.

Le gestionnaire administratif mentionné à l'article 1er peut, au titre de sa mission de contrôle prévue au 4° de l'article 26, demander à l'employeur tous les éléments justificatifs permettant de vérifier sa déclaration.

TITRE III

ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Chapitre Ier

Le comité national

Article 8

Le comité national mentionné au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est composé de dix-sept membres comprenant :

1° Trois membres représentant la fonction publique de l'Etat ;

2° Trois élus locaux représentant les employeurs de la fonction publique territoriale, proposés par les représentants des employeurs siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

3° Un membre représentant les employeurs de la fonction publique hospitalière ;

4° Sept membres représentant les personnels, proposés par les organisations syndicales représentatives au plan national ;

5° Trois membres représentant les associations ou organismes regroupant des personnes handicapées, proposés par le Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Les membres du comité national sont nommés par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

Pour chacun des membres de ce comité est nommé un suppléant dans les mêmes conditions que les titulaires.

Assistent sans voix délibérative aux séances du comité trois personnes désignées par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget en raison de leur compétence dans le domaine du handicap.

Les ministres exerçant la tutelle de l'établissement ou leurs représentants, le directeur de l'établissement ou son représentant, le membre du corps du contrôle général économique et financier, l'agent comptable de l'établissement et un représentant du gestionnaire administratif assistent, sans voix délibérative, aux séances du comité.

Article 9

Les membres du comité national sont nommés pour une durée de trois ans, renouvelable une fois, excepté les représentants des employeurs de la fonction publique territoriale nommés pour une durée de six ans renouvelable une fois.

En cas de vacance survenant pour quelque cause que ce soit avant l'expiration du mandat d'un membre titulaire ou suppléant, il est procédé à son remplacement, dans les conditions prévues à l'article 8, pour la durée restant à courir de ce mandat.

Sont déclarés démissionnaires d'office par le comité national les membres qui, sans motif valable dûment constaté par le président, n'auraient pas assisté à trois séances consécutives.

Les fonctions de membre du comité national sont exercées à titre gratuit. Elles ouvrent droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'Etat.

Article 10

Le comité national choisit parmi ses membres, à la majorité des suffrages exprimés, un président et un vice-président.

Le vice-président exerce les fonctions du président en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci.

Lors de la séance d'installation ou en cas d'absence ou d'empêchement du président et du vice-président, le comité national est présidé par le doyen d'âge de ses membres présents.

Le président assure la présidence du comité national. Il signe la convention d'objectifs et de gestion mentionnée à l'article 25 et en assure le suivi.

Article 11

Le comité national se réunit au moins deux fois par an sur convocation du président, qui fixe l'ordre du jour. Il est en outre convoqué à la demande de la moitié de ses membres ou de celle d'un des ministres exerçant la tutelle.

Les convocations sont adressées aux membres du comité quinze jours au moins avant la date de la séance. Elles sont accompagnées d'un rapport préparé par le gestionnaire administratif sur chacune des affaires portées à l'ordre du jour.

Le comité national ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins de ses membres est présente. En présence des membres titulaires, les membres suppléants ne peuvent pas siéger au comité. Dans le cas où le quorum n'est pas atteint, le comité est à nouveau réuni avec le même ordre du jour dans un délai maximum d'un mois. Il peut alors valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

Les délibérations du comité national sont prises à la majorité des suffrages exprimés. En cas de partage égal des voix, celle du président de séance est prépondérante.

Le comité national peut entendre, sur proposition du président, les auteurs d'une demande de financement par le fonds des projets d'actions communs à plusieurs fonctions publiques ainsi que toute personne ou organisme dont il estime nécessaire, au regard du projet présenté, de recueillir les observations.

Article 12

Le comité national règle par ses délibérations les questions d'ordre général concernant le fonds. Ces délibérations portent notamment sur :

1° Les orientations stratégiques du fonds ;

2° L'adoption du budget et de ses modifications, le compte financier du fonds et l'enveloppe budgétaire allouée au gestionnaire administratif du fonds ;

3° Son règlement intérieur ainsi que celui des comités locaux mentionnés au I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ;

4° La décision de financement par le fonds des projets d'actions communs à plusieurs fonctions publiques proposés par les employeurs, dont le montant total annuel ne peut excéder 20 % des crédits d'intervention du fonds ;

5° La répartition section par section des crédits d'intervention du fonds entre comités locaux ;

6° Les dossiers types de demande de financement ;

7° Les catégories de décisions de financement relevant des comités locaux et celles relevant du directeur du fonds ;

8° La convention d'objectifs et de gestion prévue à l'article 25 ;

9° Les transactions intéressant le fonds ;

10° Les missions d'expertise qu'il entend diligenter concernant l'administration du fonds ;

11° Le rapport annuel du fonds prévu au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ;

12° La convention de coopération prévue à l'article L. 323-10-1 du code du travail.

Chapitre II

Les comités locaux

Article 13

Il est institué, dans chaque région, un comité local composé de dix-sept membres comprenant :

1° Le préfet de région ou son représentant au titre de la fonction publique de l'Etat, qui en assure la présidence ;

2° Deux directeurs de services régionaux de l'Etat ou leurs représentants ;

3° Trois élus locaux représentant les employeurs dans la région de la fonction publique territoriale proposés par les représentants des employeurs siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

4° Un membre représentant les employeurs de la fonction publique hospitalière ;

5° Sept membres représentant les personnels, proposés par les organisations syndicales représentatives au plan national ;

6° Trois membres représentant les associations ou organismes regroupant des personnes handicapées, sur proposition du conseil départemental consultatif des personnes handicapées du département où se situe le chef-lieu de la région.

Les membres du comité local sont nommés par arrêté du préfet de région.

Pour chacun des membres de ce comité, à l'exception des 1° et 2°, il est nommé un suppléant dans les mêmes conditions que les titulaires.

Assistent sans voix délibérative aux séances du comité trois personnes désignées par arrêté du préfet de région en raison de leurs compétences dans le domaine du handicap.

Le trésorier-payeur général de région ou son représentant et un représentant du gestionnaire administratif dans la région assistent, sans voix délibérative, aux séances du comité.

Article 14

Les membres du comité local sont nommés pour une durée de mois ans, renouvelable une fois, excepté les représentants des employeurs de la fonction publique territoriale nommés pour une durée de six ans renouvelable une fois.

En cas de vacance survenant pour quelque cause que ce soit avant l'expiration du mandat d'un

membre titulaire ou suppléant, il est procédé à son remplacement, dans les conditions prévues à l'article 13, pour la durée restant à courir de ce mandat.

Sont déclarés démissionnaires d'office par le comité local les membres qui, sans motif valable dûment constaté par celui-ci, n'auraient pas assisté à trois séances consécutives.

Les fonctions de membre du comité local sont exercées à titre gratuit. Elles ouvrent droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'Etat.

Article 15

Le comité local se réunit au moins deux fois par an sur convocation du président, qui fixe l'ordre du jour et le lieu où se tient la séance. Il est en outre convoqué soit d'office par son président, soit lorsque la moitié au moins de ses membres en fait la demande.

Les convocations sont adressées aux membres du comité quinze jours au moins avant la date de la séance. Elles sont accompagnées d'un rapport préparé par le gestionnaire administratif sur chacune des affaires portées à l'ordre du jour.

Le comité local ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins de ses membres est présente. En présence des membres titulaires, les membres suppléants ne peuvent pas siéger au comité. Dans le cas où le quorum n'est pas atteint, le comité est à nouveau réuni avec le même ordre du jour dans un délai maximum d'un mois. Il peut alors valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

Les délibérations du comité local sont prises à la majorité des suffrages exprimés. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Le comité local peut entendre, sur proposition du président, les auteurs d'une demande de financement par le fonds ainsi que toute personne ou organisme dont il estime nécessaire, au regard du projet présenté, de recueillir les observations.

Article 16

Le comité local règle par ses délibérations toutes les questions relatives au fonctionnement du fonds à l'échelon régional. Ses délibérations portent notamment sur :

1° Les priorités du fonds au niveau régional, dans le respect des orientations définies par le comité national ;

2° Les décisions de financement des projets devant être réalisés dans la région concernée ;

3° L'utilisation des crédits qui lui ont été alloués par le comité national ;

4° Un rapport annuel.

Chapitre III

Le directeur de l'établissement

Article 17

Le directeur de l'établissement est nommé par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

Les fonctions de directeur sont incompatibles avec celles de membre du comité national.

Article 18

Le directeur dirige l'établissement. A ce titre :

1° Il prépare et met en oeuvre les délibérations du comité national ;

2° Il représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;

3° Il prépare et exécute le budget du fonds ;

4° Il est ordonnateur des recettes et des dépenses ;

5° Il élabore le projet de règlement intérieur du comité national et des comités locaux ;

6° Il signe les contrats, conventions et marchés du fonds et en contrôle l'exécution ;

7° Il conclut les transactions après accord du comité national ;

8° Il recrute, nomme et gère le personnel de l'établissement ;

9° Il décide l'admission en non-valeur des créances irrécouvrables après avis conforme du membre du corps du contrôle général économique et financier de l'établissement. Toutefois, si le membre du corps du contrôle général économique et financier le juge nécessaire, la décision est prise par le comité national ;

10° Il émet le titre exécutoire prévu au dernier alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail.

Le directeur peut déléguer sa signature à des agents de l'établissement dans des limites et des conditions fixées par le comité national.

Chapitre IV

La tutelle de l'établissement

Article 19

L'établissement est placé sous la tutelle des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

Les délibérations du comité national et des comités locaux sont exécutoires après approbation expresse ou en l'absence d'opposition dans le délai d'un mois à compter de la réception du procès-verbal respectivement par les ministres de tutelle ou par le préfet de région.

Toutefois, les délibérations du comité national relatives au budget et à ses modifications ainsi qu'au compte financier de l'établissement sont rendues exécutoires par les ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget, dans les conditions fixées par le décret du 8 juillet 1999 susvisé.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 20

I. - Les fonds de l'établissement sont déposés chez le comptable du Trésor public mentionné à l'article 21. Ils ne sont pas productifs d'intérêt.

II. - Les ressources de l'établissement sont notamment constituées par :

1° Le produit des contributions versées par les employeurs publics mentionnés à l'article L. 323-2 du code du travail ;

2° Les dons et legs ;

3° Le reversement par l'employeur concerné des aides non utilisées au titre de l'action pour lesquelles elles ont été accordées ;

4° Les ressources diverses et accidentelles.

III. - Les dépenses de l'établissement sont constituées par :

1° Les dépenses d'intervention prévues à l'article 3 ;

2° Les dépenses exposées pour sa gestion, notamment sa gestion administrative prévue à l'article 26.

Article 21

Le comptable du Trésor public mentionné aux deux derniers alinéas du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est l'agent comptable de l'établissement.

L'agent comptable de l'établissement est nommé par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget, parmi les personnels de la catégorie A du Trésor public mentionnés au décret du 2 août 1995 susvisé.

Article 22

L'établissement est soumis au régime financier et comptable défini par les dispositions du décret du 29 décembre 1962 susvisé relatives aux établissements publics nationaux à caractère administratif ainsi que par celles du décret du 10 décembre 1953 susvisé.

Toutefois, la contribution mentionnée à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est recouvrée dans les conditions fixées par les articles 80, 81, 82, 83, 85, 87 et 92 du décret du 29 décembre 1962 susvisé, les articles 6 à 9 du décret du 29 décembre 1992 susvisé et le 9° de l'article 12 ainsi que les 2°, 7°, 9° et 10° de l'article 18 du présent décret.

L'établissement met en place une comptabilité analytique permettant d'évaluer ses coûts de gestion.

Des régies de recettes et des régies d'avances peuvent être instituées conformément aux dispositions du décret du 20 juillet 1992 susvisé.

Article 23

L'établissement est soumis au contrôle économique et financier de l'Etat tel que prévu par le décret du 26 mai 1955 susvisé.

Les attributions du membre du corps du contrôle général économique et financier et les modalités d'exercice de son contrôle sont fixées en tant que de besoin par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

TITRE V

MISSIONS DÉVOLUES AU GESTIONNAIRE

ADMINISTRATIF DE L'ÉTABLISSEMENT

Article 24

Le gestionnaire administratif individualise dans ses écritures les opérations afférentes à chaque section du fonds et à chaque région. Les opérations de recettes et de dépenses du fonds, ainsi enregistrées, sont soumises au contrôle économique et financier de l'Etat.

Le gestionnaire administratif rend compte au comité national, à chaque séance, de l'état d'avancement de la consommation des crédits d'intervention du fonds par section et par région.

Article 25

Une convention d'objectifs et de gestion, conclue entre l'établissement, les ministres de tutelle et le gestionnaire administratif, pour une durée minimale de cinq ans, détermine les objectifs pluriannuels de la gestion administrative, les moyens dont le gestionnaire administratif dispose pour les atteindre et les actions mises en oeuvre à ces fins par les signataires.

Elle fixe notamment :

1° Les modalités de calcul, de répartition et d'évolution de l'enveloppe budgétaire allouée au gestionnaire administratif du fonds ;

2° Les objectifs liés à la performance et au coût de la gestion ainsi qu'à l'amélioration de la qualité du service aux employeurs ;

3° Le processus d'évaluation contradictoire des résultats obtenus au regard des objectifs fixés.

Cette convention contient les indicateurs quantitatifs et qualitatifs associés à la définition des objectifs.

Article 26

La gestion administrative du fonds comprend notamment :

1° L'aide à la tenue, par l'agent comptable de l'établissement, de la comptabilité du fonds par section et par région ;

2° L'élaboration des formulaires de déclaration et de demande de financement ;

3° Sous l'autorité du directeur, la préparation des séances du comité national et des comités locaux, le suivi de leurs travaux et la mise en oeuvre de leurs délibérations ;

4° Le contrôle des déclarations ;

5° L'instruction des demandes de financement présentées par les employeurs ;

6° La mise en place d'une assistance technique aux employeurs, laquelle comprend, notamment, une plate-forme en ligne dédiée au fonds ;

7° La mise à disposition de l'établissement des moyens matériels et humains nécessaires à son fonctionnement.

Article 27

I. - Le rapport annuel mentionné au 11° de l'article 12 est préparé par le gestionnaire administratif. Ce rapport est transmis au comité national, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, dans les conditions prévues au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail.

Il présente notamment :

1° Le montant détaillé des contributions collectées par section et par région ;

2° Le nombre de travailleurs handicapés employés dans chaque fonction publique par catégorie de bénéficiaires, par catégorie hiérarchique, par sexe, par tranche d'âge et par mode de recrutement ;

3° Le bilan des opérations effectuées par section et par région ;

4° Les coûts de gestion du fonds ;

5° Des propositions pour améliorer le fonctionnement de l'établissement.

II. - Le rapport mentionné au 4° de l'article 16 est préparé par le gestionnaire administratif. Ce rapport est transmis, au plus tard, le 30 avril de l'année suivant l'exercice considéré, au comité national.

Il présente notamment :

1° Le nombre de travailleurs handicapés employés dans chaque fonction publique par catégorie de bénéficiaires, par catégorie hiérarchique, par sexe, par tranche d'âge et par mode de recrutement ;

2° Le bilan des opérations effectuées par section ;

3° Des propositions pour améliorer le fonctionnement de l'établissement.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 28

Par dérogation aux dispositions des articles 9 et 14, le mandat des élus locaux siégeant au comité national et dans les comités locaux prend fin lors du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

Article 29

Jusqu'à la première réunion du comité national, qui devra intervenir dans un délai de six mois à compter de la publication du présent décret, le directeur de l'établissement exerce les compétences dévolues à ce comité ; il établit notamment un budget qui devient exécutoire après son visa par le membre du corps du contrôle général économique et financier de l'établissement et est applicable jusqu'au vote d'un nouveau budget par le comité national.

Article 30

Le décret n° 89-355 du le 1er juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi par l'Etat et les autres collectivités publiques des travailleurs handicapés est abrogé.

Article 31

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre de la fonction publique, le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre délégué aux collectivités territoriales et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Décret n°95-979 du 25 août 1995

Décret modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

NOR:PRMG9570441D

version consolidée au 20 janvier 2005 - *version JO initiale*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique,

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 modifiée d'orientation sur l'enseignement technologique ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 27 ;

Vu la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 16 mars 1995 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Article 1

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 2 (JORF 20 janvier 2005).

I. - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-2 du code du travail peuvent, en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en application des dispositions du 5° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et des articles 20 à 23 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

II. - Une liste de médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap est établie dans chaque département par le préfet. Cette liste est composée de médecins agréés en application de l'article 1er du décret du 14 mars 1986 susmentionné détenteurs d'un diplôme en médecine agréée, lequel est reconnu par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Ces médecins agréés compétents en matière de handicap sont seuls habilités pour établir le certificat médical prévu au premier alinéa de l'article 20 du décret du 14 mars 1986 susmentionné.

NOTA : Décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005, art. 19 : le II du présent article entre en vigueur au 1er janvier 2006.

CHAPITRE Ier : Conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement.

Article 2

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 3 (JORF 20 janvier 2005).

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des corps de catégories A et B doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, éventuellement validée dans les conditions prévues aux articles L. 335-5, L. 335-6, L. 335-9, L. 613-1 à L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au corps pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

A défaut d'existence d'une telle commission, ils peuvent déposer leur candidature auprès d'une commission départementale qui procède à la même vérification.

La commission départementale est composée :

1° Du préfet du département, président, ou son représentant ;

2° Du recteur d'académie ou de son représentant ;

3° Du chef de service administratif concerné par le recrutement ou de son représentant ;

4° D'une personnalité compétente en matière de formation professionnelle des agents publics nommée par le préfet du département ;

5° D'une personne nommée par arrêté du ministre intéressé, dénommée correspondant handicap.

Article 3

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 4 (JORF 20 janvier 2005).

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des corps de la catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité ayant le pouvoir de nomination après avis de la commission mentionnée à l'article 2 du présent décret.

Article 3-1

Créé par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 5 (JORF 20 janvier 2005).

L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité ayant le pouvoir de nomination. Elle peut être complétée par des entretiens.

CHAPITRE II : Déroulement du contrat.

Article 4

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 6 (JORF 20 janvier 2005).

Les candidats qui remplissent les conditions fixées aux articles ci-dessus peuvent être recrutés par contrat pour la période prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Le contrat précise expressément qu'il est établi en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Article 5

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 7 (JORF 20 janvier 2005).

Pendant toute la période de contrat mentionné à l'article 4, les agents recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est 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 mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 6

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 8 (JORF 20 janvier 2005).

Les agents bénéficient d'une formation au cours du contrat, dont les modalités et les conditions sont fixées par chaque administration.

Ils font en outre l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Lorsque ces agents suivent la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel ils ont vocation à être titularisés, l'examen de leur aptitude professionnelle intervient, dans les conditions

fixées à l'article 8, au moment où est examinée l'aptitude professionnelle des fonctionnaires stagiaires du corps avant leur titularisation.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent.

Article 7

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 9 (JORF 20 janvier 2005).

Lorsque le statut particulier du corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés prévoit une formation en école excédant une année, le contrat est renouvelé de plein droit pour la durée prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Article 7-1

Créé par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 10 (JORF 20 janvier 2005).

L'exercice des fonctions à temps partiel des agents recrutés en vertu de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée s'effectue dans les conditions prévues aux articles 14 et 16 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

Le contrat est prolongé dans les conditions prévues par l'article 15 du décret susmentionné.

Lorsqu'il est fait application de l'alinéa précédent, la mise en oeuvre des dispositions de l'article 8 intervient à l'issue de la prolongation.

Article 7-2

Créé par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 11 (JORF 20 janvier 2005).

Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage prévues à l'article 27 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 susmentionné.

Lorsqu'il est fait application de l'alinéa précédent, la mise en oeuvre des dispositions de l'article 8 intervient à l'issue de la prolongation.

CHAPITRE III : Arrivée à terme du contrat.

Article 8

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 12 (JORF 20 janvier 2005).

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité disposant du pouvoir de nomination 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.

I. - Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination procède à sa titularisation après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné.

Lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

II. - Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination prononce le renouvellement du contrat pour la période prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, après avis de la commission administrative paritaire du corps au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le corps dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, en vue d'une titularisation éventuelle dans un corps de niveau hiérarchique inférieur.

III. - Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

IV. - Lorsque l'agent a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, il subit les épreuves imposées aux fonctionnaires stagiaires du corps avant leur titularisation, dans les mêmes conditions, sous réserve des aménagements éventuels imposés par son handicap.

L'appréciation de son aptitude professionnelle est assurée par le jury désigné pour apprécier l'aptitude professionnelle des élèves de l'école, auquel est adjoint un représentant de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination ainsi qu'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette appréciation est faite à la fin de sa scolarité.

Au vu de l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent, il lui est fait application soit du I, soit du II, soit du III du présent article.

L'affectation de l'agent titularisé en fin de scolarité est régie par les dispositions du présent décret, sans qu'il lui soit fait application des dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires titularisés dans le corps.

Lorsque le statut particulier du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé, ou le décret réglant la situation des fonctionnaires stagiaires scolarisés au sein de l'école, prévoit que les fonctionnaires nommés dans le corps sont astreints à rester au service de l'Etat pendant une durée minimale, cette obligation est appliquée, dans les mêmes conditions, à l'agent recruté selon le mode de recrutement prévu par le présent décret.

Article 9

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 13 (JORF 20 janvier 2005).

La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement dans les conditions posées soit par l'article 7 soit par le II ou par le IV de l'article 8 ou par le II de l'article 8 du présent décret est examinée à l'issue de cette période :

- s'il a été déclaré apte à exercer les fonctions, l'agent est titularisé dans les conditions posées au I ou au IV de l'article 8. La prise en compte de l'ancienneté acquise s'effectue dans les conditions prévues par le statut particulier. Cette prise en compte est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement. une année pour les agents mentionnés au II de l'article 8 ;

- si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions, le contrat ne pouvant être renouvelé, l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage mentionnées au III de l'article 8 du présent décret.

Article 9-1

Créé par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 14 (JORF 20 janvier 2005).

Lorsqu'ils sont titularisés, les agents recrutés en application du présent décret bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.

Article 9-2

Créé par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 15 (JORF 20 janvier 2005).

Au moment de la titularisation, les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans les conditions prévues à l'article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

CHAPITRE IV : Dispositions diverses.

Article 10

Les arrêtés interministériels portant autorisation d'ouverture de concours fixent la proportion des emplois qui, venant à ne pas être pourvus dans le cadre de la législation sur les emplois réservés, font l'objet d'un reversement au profit du mode de recrutement prévu par le présent décret.

Article 10

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 16 (JORF 20 janvier 2005 en vigueur le 1er janvier 2006).

Les arrêtés portant autorisation d'ouverture de concours, qui comportent une proportion d'emplois à pourvoir dans le cadre de la législation sur les emplois réservés, fixent à 6 % au moins le nombre des emplois qui seront pourvus selon le mode de recrutement prévu par le présent décret.

Cette proportion est également applicable aux emplois déclarés vacants après l'ouverture du concours et pourvus par liste complémentaire.

Article 11

Modifié par Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 art. 1, art. 17 (JORF 20 janvier 2005).

Sous réserve des dispositions du présent décret, les dispositions des titres Ier, II, III, IV, VI, VII et X, à l'exception des articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, sont applicables aux agents contractuels recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pendant la durée de leur contrat. L'article 48 de ce même décret leur est également applicable.

Article 12. - Le ministre de l'économie et des finances, le ministre du travail, du dialogue social et de la participation, le ministre de la fonction publique et le secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Chronologie du handicap en France

- *De la construction des Hôtels-dieu au Moyen Age à la création de l'Assistance publique en 1889*
- *Première moitié du XXème siècle : après l'assistanat, vers la reconnaissance d'un droit à réparation*
- *1975 : l'intégration des personnes handicapées reconnue comme obligation nationale*
- *Fin des années 1980 : l'intégration des personnes handicapées se décline dans plusieurs textes législatifs (travail, école, accessibilité, non discrimination)*
- *2002 : Début des travaux d'actualisation de la loi de 1975 pour une mise en oeuvre d'un droit à compensation*

De la construction des Hôtels-dieu au Haut Moyen-Age à la création de l'Assistance publique en 1889

Le Haut Moyen Age voit l'édification des premiers « Hôtels-dieu » destinés à accueillir les infirmes, confondus alors avec tous les pauvres, les miséreux de la société.

A partir du XIVème siècle, la peur prend le dessus sur cette attitude charitable et conduit à la mise à l'écart, puis au renfermement de cette population composite de gueux et pauvres gens et notamment les infirmes et pauvres d'esprit : la création à Paris de l'Hôpital Général – La Salpêtrière à la fin du XVIIème siècle, est l'illustration même de cette période.

Louis XIV crée l'Institution des Invalides pour héberger les vétérans devenus inaptes au travail.

Au siècle des Lumières, l'influence de nouvelles théories philosophiques, les avancées de la connaissance scientifique permettent de placer sur le devant de la scène les problèmes posés par l'éducation des enfants ou des adultes frappés de déficiences sensorielles. Denis Diderot publie en 1749 sa "Lettre sur les aveugles à l'usage de ceux qui voient", oeuvre qui entraîne son emprisonnement à Vincennes, pour quelques mois. En 1785, Valentin HAÜY ouvre, à ses frais, rue Coquillière à Paris, la première école gratuite pour de jeunes aveugles, filles et garçons.

En 1790, le principe du devoir d'assistance par la Nation est pour la première fois affirmé devant l'Assemblée constituante, par le Comité de mendicité présidé par La Rochefoucault-Liancourt.

Le début du XIXème siècle voit l'émergence d'un nouvel intérêt pour les maladies de l'esprit et pour les enfants considérés comme idiots, avec des médecins et des éducateurs, comme d'Esquirol, qui cherchent à mettre au point de nouvelles méthodes médico-éducatives.

1889 - Un congrès de l'assistance se réunit à Paris et rédige une charte de l'assistance. Dans les années qui suivent, sont votées plusieurs lois d'assistance dont une loi d'assistance aux vieillards, infirmes et incurables (1905).

Première moitié du XXème siècle : après l'assistanat, vers la reconnaissance d'un droit à réparation

1898 - Loi sur les accidents du travail qui met à la charge de l'employeur une assurance spécifique permettant le versement d'une indemnisation au titre des infirmités acquises dans le cadre du travail.

1919 - Le ministère des Anciens Combattants met en place un barème d'évaluation des handicaps subis par les victimes de la première guerre mondiale, de manière à déterminer le montant de leur pension d'invalidité.

1924 - Loi du 26 avril : elle impose aux entreprises le recrutement de mutilés de guerre.

1930 - Loi du 14 mai : elle donne le droit aux victimes d'accidents du travail d'être admises gratuitement dans les écoles de rééducation professionnelle créées par les militaires.

1939 - Création de l'Association des Paralysés de France (APF).

1945 - Création de la sécurité sociale qui permet d'assurer l'ensemble des salariés contre les conséquences de maladies et d'accidents non liés au travail mais les privant de leurs "capacités de gains".

1949 - Loi du 2 août : elle généralise l'aide à la réinsertion à tous les grands infirmes par la création de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs. Elle ouvre l'accès à la formation professionnelle de tous les grands infirmes.

1953 - Décret du 29 novembre : il crée les commissions départementales d'orientation des infirmes pour la reconnaissance de l'aptitude au travail ou la possibilité d'une rééducation professionnelle.

1957 - Loi 57-1223 du 23 novembre sur le reclassement professionnel dans laquelle apparaît le terme de travailleur handicapé. Définition de la qualité de travailleur handicapé. Instauration de priorités d'emploi (quota théorique de 10 %). Définition du travail protégé. Création du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

Vers l'obligation nationale de l'intégration des personnes handicapées

1967 - François Bloch-Lainé, remet un rapport au Premier ministre intitulé "Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées", qui ouvre la voie au texte d'orientation de 1975.

1975 - Loi 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées. Elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics : importance de la prévention et du dépistage des handicaps ; obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés ; accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie. La loi confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales, distinctes : pour les jeunes de 0 à 20 ans (CDES : commission départementale de l'éducation spéciale) et pour les adultes (COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle à partir de 20 ans)..

1980 - Création des groupements interprofessionnels régionaux pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (GIRPEH)

1981 - 12 mars 1981- Adoption de la "Charte européenne des handicapés" par l'Assemblée européenne à Strasbourg..

Loi sur la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : suspension du contrat de travail pendant la durée de l'arrêt de travail et du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation accordé sur décision de la COTOREP ; limitation du droit de l'employeur au licenciement ; obligation de proposer un nouveau poste au salarié devenu inapte au poste précédent.

Fin des années 1980-90 : l'intégration des personnes handicapées se décline dans plusieurs textes législatifs

1987 - 10 juillet 1987 - Promulgation de la loi n° 87-517 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (JO n° 160) qui institue pour les entreprises de plus de 20 salariés l'obligation d'employer, à temps plein ou partiel, 6% d'entre eux. L'AGEFIPH (Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) est créée pour gérer le fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Elle est soumise au contrôle de l'Etat et associe syndicats et associations de personnes handicapées.

1990 - 13 Juillet 1990 - Publication au JO n° 161 du 13 juillet 1990 de la loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

1991 - 18 janvier 1991- Loi 91-73 du 18 janvier (titre III, art. 33) facilitant le bilinguisme. Elle autorise et organise l'enseignement du français et de la langue des signes pour les personnes sourdes.

19 juillet 1991 - Publication au JO n° 167 du 19 juillet de la loi n° 91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.

1993 - 24 novembre 1993 - Publication par la Cour des comptes d'un rapport sur "Les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes", qui critique le manque de cohérence de la politique d'insertion sociale et le fonctionnement "globalement défectueux" des structures administratives et financières.

1994 - 9 Mai 1994 - Simone Veil, ministre des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville, annonce, devant le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées, une série de mesures destinées à favoriser l'accessibilité des bâtiments publics et privés aux personnes à mobilité réduite et la création d'un fonds interministériel en vue de l'aménagement des bâtiments de l'Etat accueillant du public, doté d'un budget de 21,7 millions de francs.

21 novembre 1994 - Dans un rapport remis à Simone Veil, ministre des Affaires Sociales, de la Santé de la Ville, l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) dénonce les insuffisances du système de prise en charge des autistes en France et propose la création de "schémas régionaux d'action" élaborés par les préfets de région.

1995 - Janvier 1995 - Communication en Conseil des ministres sur l'insertion des handicapés dans la fonction publique. Plusieurs mesures doivent permettre aux collectivités publiques de mieux remplir leurs obligations, dont la mise en oeuvre d'un recrutement par contrat de personnes handicapées dans toutes les catégories de la fonction publique, appelée à devenir la voie normale de recrutement notamment quand les recrutements par concours se révèlent infructueux. De plus dans chaque ministère, un fonctionnaire d'encadrement sera chargé de coordonner les actions favorisant l'emploi des handicapés.

1997 - 5 mars 1997 - Communication en Conseil des ministres sur le programme d'action en faveur des handicapés. Commentant la communication, Jacques Chirac, président de la République, qualifie de "véritable honte pour notre pays l'incapacité dans laquelle nous sommes de faire face au problème de l'accessibilité des lieux publics et des moyens de transport par les handicapés", et il dénonce "une sorte de refus culturel des techniciens", ajoutant que la France est "très en retard par rapport à la plupart des grands pays du monde".

2000 - Adoption par le Conseil de l'Union européenne d'une directive (2000/78/CE) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

22 janvier 2000 - Recevant le président de l'Association des Paralysés de France et le président de l'Association Française contre les Myopathies, Jacques Chirac, président de la République, souhaite la

reconnaissance du "droit à compensation des déficiences et incapacités" et souligne la nécessité d'une meilleure scolarisation des enfants handicapés.

La loi du 30 juin 1975 est abrogée par l'ordonnance du 21 décembre 2000 relative à la partie législative du code de l'action sociale et des familles (article 4, § II, 7°). Désormais, les dispositions de la loi se trouvent pour l'essentiel dispersées dans sept codes différents : le code de l'action sociale et des familles, le code de l'éducation, le code de la sécurité sociale, le nouveau code de la santé publique, le code du travail, le code rural, le code de la construction et de l'habitation

2001 - 8 octobre 2001 - Ségolène Royal, ministre de la Famille, de l'Enfance et des Personnes handicapées, Michel Sapin, ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, et cinq fédérations syndicales de fonctionnaires (CFDT, FSU, UNSA, CFE-CGC, CFTC) signent un protocole qui impose aux administrations d'Etat le recrutement, d'ici trois ans, de personnes handicapées à hauteur de 6 % des effectifs.

2002 : Début des travaux d'actualisation de la loi de 1975 pour une mise en oeuvre d'un droit à compensation

10 janvier 2002 - Suite à une réunion interministérielle et à la mobilisation d'associations et de médecins échographistes, l'Assemblée nationale adopte, en première lecture, la proposition de loi relative à la solidarité nationale et à l'indemnisation des handicapés congénitaux, qui contient un amendement du gouvernement affirmant que "nul ne peut se prévaloir d'un préjudice du seul fait de sa naissance" et mettant fin à la "jurisprudence Perruche" (arrêt de la Cour de cassation du 17 novembre 2000 permettant à l'enfant né handicapé à la suite d'une erreur de diagnostic médical de demander une indemnité au titre du préjudice subi). L'amendement est intégré dans le projet de loi relatif aux droits des malades et à la qualité du système de santé. Cet article L. 114-1 est réécrit et développé par la loi 2002-73 du 17 janvier 2002 dite « de modernisation sociale » qui intègre dans son article 53 l'amendement gouvernemental sur l'indemnisation des handicapés congénitaux. La loi crée aussi les conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH), chargés de faire des propositions pour mettre en oeuvre au niveau local la politique en direction des personnes handicapées.

14 juillet 2002 - Entretien télévisé du chef de l'Etat qui souhaite privilégier trois "grands chantiers" (lutte contre l'insécurité routière, insertion des handicapés et lutte contre le cancer).

2003 - 3 février 2003 - Marie-Thérèse Boisseau, secrétaire d'Etat aux Personnes Handicapées, inaugure l'année européenne des handicapées à Rennes et insiste sur le travail qui reste à accomplir pour une véritable intégration sociale des handicapés qui passe notamment par l'accessibilité.

4 avril 2003 - Ouverture des premiers Etats généraux de la citoyenneté des personnes handicapées à Paris et qui devraient s'achever avec le vote d'initiatives concrètes en fin de journée, a indiqué l'ADAPT (Ligue pour l'Adaptation du diminué physique au travail).

2 mai 2003 - Publication au Journal officiel de la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation : les assistants d'éducation remplissent des missions d'aide à l'accueil et à l'intégration scolaires des élèves handicapés et bénéficient d'une formation spécifique pour assurer leurs fonctions.

Juin 2003 - Début d'une mission parlementaire prévue sur un an sur les institutions sociales et médico-sociales au sein de la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales de l'Assemblée nationale (état des lieux suite à l'application de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et

médico-sociale ; cibler les dérives financières éventuelles, conséquences de certaines réformes ou de leur échec ; établir un bilan du plan triennal des mesures en faveur des personnes handicapées annoncées en 2000 ; évaluer la qualité des services rendus à l'aune des coûts en subsides et publics).

25 juin 2003 - Marie-Thérèse Boisseau, secrétaire d'Etat aux Personnes Handicapées, présente en Conseil des ministres une communication sur le projet de réforme de la loi de 1975.

6 novembre 2003 - Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, présente un plan de solidarité en faveur des personnes dépendantes, qu'elles soient âgées ou handicapées; le plan prévoit une enveloppe de 9 milliards d'euros répartis sur quatre ans; il réaffirme le droit à compensation du handicap et insiste sur le développement de l'autonomie personnelle par le maintien à domicile le plus longtemps possible.

10 décembre 2003 - Présentation en Conseil des ministres, par Marie - Thérèse Boisseau, secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, d'une communication sur la réforme de la législation en faveur des personnes handicapées prévoyant une prestation de compensation des conséquences du handicap, la mise en oeuvre de l'accessibilité dans le logement, les bâtiments publics, les systèmes de transport, etc., la création dans les départements, de guichets uniques où seraient réunies toutes les commissions apportant une aide aux personnes handicapées.

2004 - Janvier 2004 - le projet de loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est déposé en 1ère lecture au Sénat.

2005 - LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Fondé sur les principes généraux de non-discrimination, ce texte vise à garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées et à assurer à chacun la possibilité de choisir son projet de vie.

Cinq objectifs sont mis en avant :

- la création d'un droit à compensation qui permet la prise en charge par la collectivité des dépenses liées au handicap (aide humaine et technique). Le texte précise que le versement de cette prestation, dite " universelle ", soumis à des conditions d'âge et de revenu, sera progressivement élargi, dans un délai de 3 à 5 ans, à toute personne handicapée quels que soient son âge et son salaire ;

- l'intégration scolaire, en posant le principe de la scolarisation dans l'établissement le plus proche pour les enfants handicapés et la mise en place des aménagements nécessaires pour permettre aux étudiants handicapés une scolarité continue ainsi que le droit à une évaluation régulière de leurs compétences et de leurs besoins ;

- l'insertion professionnelle : la loi prévoit un système d'incitations et de sanctions alourdies pour faire respecter l'obligation légale de l'emploi d'un quota de 6% de personnes handicapées dans le secteur public et dans les entreprises privées de plus de vingt personnes ;

- le renforcement de l'accessibilité, qui concerne l'accès des personnes handicapées aux espaces publics, aux systèmes de transport et au cadre bâti neuf. Des dispositifs d'incitation et de sanction sont également prévus ;

- la simplification administrative, avec la création de maisons départementales des personnes handicapées où les différentes commissions préexistantes seront fusionnées en un " guichet unique ", la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

DGAFP
Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

collections de la DGAFP

Rapport d'activité ministériel

Bilan d'activité du ministère, ce document présente les actions non seulement de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mais aussi celles des entités incluses dans le périmètre du ministère de la Fonction publique.

Fonction publique : faits et chiffres

Synthèse des données statistiques et analytiques de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière -, ce « bilan social » permet de comprendre son évolution année après année et constitue, à ce titre, un indispensable document de référence pour les décideurs, les responsables syndicaux, les gestionnaires… mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.

Ressources humaines

Piloter la gestion des ressources humaines de l'État, assumer en quelque sorte les fonctions d'une « DRH groupe » de l'administration, telle est l'une des grandes missions confiées à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Cette collection rassemble toute l'information nécessaire concernant le recrutement, la carrière, la rémunération et la gestion des agents de la fonction publique.

Emploi public

Créé en 2000 pour assurer une meilleure transparence sur l'emploi public dans les trois fonctions publiques, et pour mettre en place les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'Observatoire de l'emploi public (OEP) diffuse notamment chaque année un rapport.

Statistiques

La collection « Statistiques », déclinée en deux publications distinctes, diffuse les travaux du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes. Il convient particulièrement aux chercheurs et statisticiens.

Perspectives

Présidé par une personnalité indépendante, le Comité de la recherche et de la prospective de la DGAFP conduit des recherches sur l'évolution de la fonction publique. Il organise des rencontres avec des experts et commande, à des chercheurs, des études dont les principales sont publiées dans cette collection.

Point Phare

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.

Intradoc

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude… Elle est destinée notamment à l'encadrement supérieur de la fonction publique (directeurs de personnel, services gestionnaires …).

www.fonction-publique.gouv.fr