

LA FONCTION PUBLIQUE

Avec 5,32% en 2016, le taux d'emploi des personnes handicapées dépasse pour la seconde année consécutive les 5% sur l'ensemble de la fonction publique. Ce taux représente 232 206 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'ensemble des fonctions publiques répartis à 6,39% dans la fonction publique territoriale, 5,51% dans la fonction publique hospitalière, et 4,34% dans la fonction publique d'Etat.

Source : Dossier de presse - Résultats 2016 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique - FIPHFP, Septembre 2017

Tout comme pour les entreprises privées, obligation est faite aux employeurs publics occupant vingt agents ou plus de réserver au moins 6% de leurs emplois aux travailleurs handicapés. Depuis l'entrée en vigueur de la **loi du 11 février 2005**, si le taux n'est pas atteint, les employeurs publics versent au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une contribution annuelle proportionnelle à l'écart observé entre le nombre de personnes handicapées salariées et l'obligation légale.

Les personnes reconnues par leur MDPH comme travailleurs handicapés ont à leur disposition plusieurs voies d'intégration de la fonction publique.

Le concours de droit commun :

Le concours constitue la voie normale d'accès à la fonction publique. Il permet d'accéder à des emplois de toutes les catégories statutaires A, B et C.

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé 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, sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée.

Il est à noter que des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens, ainsi qu'aux conditions de limites d'âge supérieures, sont prévues par les services organisateurs en faveur des candidats handicapés, et appliquées lorsque le candidat concerné en a fait la demande par avance.

Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation :

Sous certaines conditions, les personnes handicapées peuvent intégrer la fonction publique à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Le candidat doit relever de la même catégorie que les bénéficiaires de la suppression ou du recul des limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours, handicap compatible avec l'emploi postulé, conditions de diplômes ou niveau d'étude, nationalité française ou européenne, casier judiciaire vide, jouissance de ses droits civiques, situation régulière au regard des obligations militaires.

Leur recrutement initial en qualité d'agent non titulaire s'effectue dans un corps des catégories A, B ou C de l'une des trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale ou hospitalière).

A l'issue d'une période d'emploi sous contrat en qualité d'agent non titulaire, l'agent est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer ses fonctions.

Ce contrat, dont la durée est égale à celle normalement effectuée par les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois postulé avant d'être titularisés (6 mois à 1 an), peut éventuellement être renouvelé une fois.

Le médecin de prévention exercera une surveillance particulière à leur égard.

Ce sera lui qui proposera les éventuels aménagements du poste de travail en termes de matériels ou d'horaires.

A noter : Au sein de chaque ministère, un « correspondant handicap » est chargé de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État)

Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ont accès au parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État dénommé PACTE. Il s'agit d'un mode de recrutement dans les corps et cadres d'emploi de catégorie C des trois fonctions publiques.

Il s'agit d'une formation qualifiante (titre, diplôme, ou qualification certifiée) où l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi de titularisation.

C'est un contrat d'une durée de 12 à 24 mois à temps plein contenant une période d'essai de deux mois. Pendant la durée du contrat, le postulant a un statut de salarié en contrat de travail de droit public à durée déterminée (CDD).

Le PACTE intègre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi exercé. A l'issue de ce parcours de professionnalisation, le PACTE permet d'être titularisé dans le corps ou le cadre d'emplois visé, à l'échéance du contrat et après vérification des aptitudes du postulant par une commission.

A noter : Lors du PACTE, la rémunération est équivalente au minimum de traitement de la fonction publique pour les plus de 26 ans. Elle ne peut être inférieure à 55% si le postulant a moins de 21 ans et à 70% au-delà de 21 ans ; pendant la durée du PACTE, un tuteur est désigné pour guider le postulant et suivre son activité.

Les employeurs publics peuvent recourir au PACTE :

- Tous les ministères et leurs services déconcentrés (sauf les Etablissements Publics à Caractère Industriel et Commercial (EPIC)),
- Toutes les collectivités locales
- Les établissements hospitaliers