



Pôle santé et sécurité au travail  
**SERVICE PREVENTION**  
**HYGIENE ET SECURITE**

**cap**emploi  
ressources handicaps

**sameth**  
Handicap & Entreprises  
solutions actives pour le maintien  
dans l'emploi

**Principales obligations des collectivités  
en matière d'emploi des personnes  
handicapées**

(03/2013)



# Principales obligations des collectivités en matière d'emploi des personnes handicapées

## SOMMAIRE :

<i>Introduction</i>	5
<i>I – Employeurs concernés par l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap et taux minimal d'emploi</i>	6
<i>II – Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)</i>	7
<i>III – Acteurs du dispositif favorisant l'emploi des travailleurs en situation de handicap</i>	8
III -1 Le Centre de Gestion de la Haute Corse	8
III -2 Le FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique	9
III -3 Le Cap Emploi : Insertion professionnelle des personnes handicapées	12
III -4 Le SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés	14
<i>IV – Conséquence du non respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : La contribution au FIPHFP</i>	15



# Principales obligations des collectivités en matière d'emploi des personnes handicapées

## Références réglementaires :

- Code de l'action sociale et de la famille.
- Code de la construction et de l'habitation.
- Code du travail.
- Code général des collectivités territoriales.
- Loi n°2005 -102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

## Introduction

Constitue un handicap, au sens de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005, 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.

Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. Le handicap est une notion relative et variable qui recouvre une situation évolutive et des réalités différentes et non réductibles les unes aux autres. Le handicap ne peut être appréhendé qu'en relation avec l'état de la société à un moment donné.

A cet effet :

**d'une part**, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, confirme la volonté de rendre effectif l'accès à la cité, à l'éducation, à l'emploi et à la vie sociale aux personnes handicapées ou à mobilité réduite.

**d'autre part**, l'article L5212-2 du Code du travail, pose l'obligation, à tout employeur public de plus de 20 agents, d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6% de l'effectif total de ses agents ; la conséquence du non respect de cette obligation est le versement d'une contribution.

Il découle de ces obligations liées à l'**accueil** et à l'**emploi** des personnes en situation de handicap, la mise en place par les collectivités territoriales en partenariat avec tous les acteurs d'une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

L'article 23-I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 confère aux Centres de Gestion, dans leur ressort, une « mission générale d'information sur l'emploi public territorial, **y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux** ». Parmi ces missions, figurent en particulier la publicité des créations et vacances d'emplois et le **reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**.

Le **Centre de Gestion** de la Haute Corse à travers différentes conventions le liant avec ses partenaires tels que le **FIPHFP** et le **Cap Emploi** met à la disposition des collectivités et établissements publics, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap, des dispositifs concrets d'appui.

## I - Employeurs concernés par l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap et taux minimal d'emploi

Depuis 1987, tout **employeur public dès qu'il emploie 20 personnes** ou plus est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L5112-2 du code du travail.

Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à **6% de l'effectif total** concerné.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés et l'étend à de nouvelles catégories de personnes.

Elle renforce les sanctions financières en cas de manquement et les applique désormais aux trois fonctions publiques.

L'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public est renforcée et a été alignée progressivement à celle du secteur privé, avec une obligation de résultat.

Ces dispositions sont **applicables depuis le 1er janvier 2006**.

Tous les employeurs sont concernés par cette obligation, notamment **les collectivités territoriales et les établissements publics**.

Collectivités territoriales et établissements publics employant  
**moins de 20 agents : → Pas d'obligation d'emploi.**

Collectivités territoriales et établissements publics employant  
**plus de 20 agents : → Obligation d'emploi**  
au taux minimal de 6% de l'effectif total.

## II – Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Au sens du code du travail, sont considérées comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi les personnes listées à l'article L5212-13 du code du travail.

Sont visés :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles (CDAPH)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

### **Extrait du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre**

#### Article L394

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge, de délai, ni de durée de service :

- 1° Aux invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente ;
- 2° Aux victimes civiles de la guerre ;
- 3° Aux sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- 4° Aux victimes d'un acte de terrorisme ;
- 5° Aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- 6° Aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

#### Article L395

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge ni de délai :

- 1° Aux conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité et concubins :
  - a) D'une personne mentionnée à l'article L. 394 décédée ou disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ;
  - b) D'un militaire dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124 ;
- 2° Aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 394 ou dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124.

NOTA:

Loi 2008-492 du 26 mai 2008, art. 11 : Le titre Ier de la présente loi entre en vigueur dès la publication des décrets d'application (décret 2009-629 du 5 juin 2009, en vigueur le 8 juin 2009).

#### Article L396

Les emplois réservés sont également accessibles, sans condition de délai :

- 1° Sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt et un ans :
  - a) Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;
  - b) Aux enfants des personnes mentionnées à l'article L. 394 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;
  - c) Aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 124 ;
- 2° Sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.

## III – Acteurs du dispositif favorisant l’emploi des travailleurs en situation de handicap

### III - 1 Le Centre de Gestion de la Haute Corse

Les compétences des Centres de Gestion recouvrent différents types de missions liées à l’emploi public, dont le cadre juridique d’intervention est, en l’espèce, défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, largement renforcée par celle n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Aux termes des dispositions de l’article 23-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, celui-ci lui confère une mission générale d’information sur l’emploi public territorial, ainsi que le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l’exercice de leurs fonctions.

Dans l’optique de la mise en place d’un plan d’aide aux collectivités pour l’insertion et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées, un « correspondant handicap » a été désigné, afin de mettre en place et coordonner les actions envisagées en la matière, avec l’appui de l’ensemble des services concernés du Centre de Gestion.

Dans le cadre de cette mission, il est assisté en particulier :

- Du pôle santé et sécurité au travail (*services Hygiène & Sécurité, Médecine Professionnelle et Préventive*) qui prendra en charge toutes les questions d’ordre technique.
- Du pôle gestion des ressources humaines (*services Gestion des carrières, Documentation, Etudes et prospectives et Bourse de l’Emploi*) qui traitera les questions administratives et statutaires.

Le rôle du « correspondant handicap » est, notamment :

- D’assurer auprès des collectivités affiliées la transmission des informations concernant le FIPHFP (*Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*) ;
- D’appuyer les collectivités affiliées dans le montage des dossiers de demandes de financement auprès du FIPHFP ;
- De faire part au FIPHFP des difficultés rencontrées par les collectivités affiliées dans l’obtention de leurs demandes de financement ;
- De développer un volet gestion du handicap sur le site internet du Centre de Gestion, qui doit être mis en place dans le courant de l’année 2012.

Plus précisément, la participation du Centre de Gestion s’articule autour des axes suivants :

#### **1 – Le recrutement des personnes en situation de handicap :**

Dans cette optique, le Centre de Gestion se propose **d’accompagner le recrutement et l’intégration** des personnes handicapées au sein des collectivités, au regard de leur obligation d’emploi.

*(L’article 38 de la loi du 26 janvier 1984 permet un dispositif dérogatoire d’accès des personnes handicapées à la fonction publique territoriale, sans concours pour les catégories A, B et C dès lors qu’elles remplissent les conditions de diplômes).*

#### **2 – L’aménagement des postes de travail :**

L’aménagement de postes consiste à mettre en place des solutions techniques, humaines ou organisationnelles afin de compenser le handicap et permettre à l’agent de conserver son poste.

Le Centre de Gestion se fixe pour objectif de réaliser ou faire réaliser le diagnostic de la situation des collectivités affiliées qui en feraient la demande.

Cet objectif pourra être atteint en améliorant le nombre et la qualité des signalements de personnes en difficulté dans les collectivités.

#### **3 – Le reclassement et le maintien dans l’emploi des agents en situation de handicap :**

En application de la réglementation et notamment du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l’exercice de leurs fonctions, une proposition de reclassement doit être faite à tout agent qui n’est plus apte à remplir les missions qui lui sont demandées par la collectivité. Une procédure est prévue incluant l’intervention du Comité Médical et de la Commission Administrative Paritaire compétente (*A, B ou C*).

Le Centre de Gestion se fixe, également, comme objectif de réaliser ou faire réaliser le diagnostic de la situation des collectivités affiliées qui en feraient la demande.



## **III- 2 Le FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique**

La loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**.

Cette loi a été complétée par le décret n°2006-501 du 3 mai 2006.

Le FIPHFP a pour mission de favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et le maintien de ces personnes dans l'emploi.

Ce sont les contributions des employeurs qui ne respectent pas ces 6 % qui abondent le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique.

### **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, 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.

### **Les demandes de financement au FIPHFP doivent concerner les agents suivants :**

- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

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 ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**Le FIPHFP finance au cas par cas les 5 types d'aides suivantes :**

- Les aides techniques et humaines
- Les dépenses d'études
- Les actions de sensibilisation des acteurs
- Les actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés
- Les aides et actions nouvelles

- **Les aides techniques et humaines**

Cette catégorie comprend les types d'aides suivantes :

- ✓ 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

Actions financées :

- Aménagements, maintenance, réparations des postes de travail,
- Renouvellement des matériels,
- Véhicule personnel,
- Véhicule professionnel,
- Télétravail pendulaire,
- Travaux d'accessibilité aux locaux professionnels en relation avec l'aménagement du poste de travail,
- Adaptations du poste de travail,
- Etudes postes de travail

- ✓ 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 visées à l'article 2 du décret 2006-501.

- ✓ 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.

Actions financées :

- Interprète en langue des signes ou interface communication,
- Codeur ou transcripneur,
- Auxiliaires de vie accompagnant une personne handicapée en milieu professionnel pour ses activités professionnelles,
- Auxiliaires de vie accompagnant une personne handicapée en milieu professionnel pour les actes de la vie quotidienne,
- Rémunération de la fonction de tutorat

- ✓ 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.

Actions financées :

- Les prothèses et les orthèses,
- Les aides au transport domicile/travail,
- Les aides au déménagement,
- Les aides au transport adapté dans le cadre des activités professionnelles,
- Les fauteuils roulants et ergonomiques,
- Les transports domicile / travail,
- Les transports dans le cadre des activités professionnelles,
- Aide sociale.

✓ La formation et l'information des travailleurs handicapés

Actions financées :

- Les formations aux aides techniques,
- Les formations spécifiques destinées à compenser le handicap,
- Les surcoûts des actions de formation continue,
- La formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante,
- Les surcoûts relatifs à l'assistance des personnes handicapées lors d'événements liés à l'activité professionnelle,
- Les supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Rémunération versée par un employeur public à ses agents ou salariés en situation de handicap, suivant une formation liée à la compensation de son handicap,
- Rémunération de l'agent ou salarié pendant le temps de formation liée à un reclassement, ou à une reconversion professionnelle,
- Les bilans de compétence

○ **Les dépenses d'études**

Cette catégorie comprend les types d'aides suivants :

✓ Politique globale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés :

- Diagnostic
- Appui à la définition du projet
- Accompagnement à la mise en œuvre du projet
- Evaluation du projet

✓ Etudes liées à la définition de la stratégie de formation ou d'information visant les personnels en relation avec des travailleurs handicapés :

- Diagnostic
- Appui à la définition de la stratégie
- Définition des actions de formation
- Evaluation des actions

○ **Les actions de sensibilisation des acteurs**

Cette catégorie comprend les types d'aides suivants :

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

Actions financées :

- La formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante spécifique au handicap,
- Les actions de formation, d'information et de sensibilisation collectives des personnels,
- La formation à la fonction de tuteur,
- Supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

○ **Les actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés**

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

Aides non ouvertes pour l'instant

○ **Aides et actions nouvelles**

- Accueil d'élèves et étudiants en situation de handicap devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation,
- Développement des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique,
- Développement des parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'état (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la fonction publique
- Dispositif accompagnement pour l'emploi des personnes handicapées.

Le catalogue des aides est disponible à l'adresse suivante : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

### III- 3 Le Cap Emploi : Insertion professionnelle des personnes handicapées

Pour développer le recrutement de personnes en situation de handicap, un échange privilégié est mis en place avec le Cap Emploi de la Haute Corse, sur la base d'une convention, comprenant notamment la transmission hebdomadaire des vacances d'emploi dont la déclaration, à peine de nullité, est obligatoire préalablement à toute embauche de fonctionnaire de catégorie A, B ou C.

De plus, pour améliorer la pertinence des candidatures qui seront proposées, une information permanente sur les filières et les cadres d'emplois sera diffusée.

Parallèlement l'article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, permet un dispositif dérogatoire d'accès des personnes handicapées à la fonction publique, sans concours pour les catégories A et B dès lors qu'elles remplissent les conditions de diplômes, et de catégorie C sans condition de diplômes.

Cap Emploi est un réseau national de 107 organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Présents dans chaque département, les conseillers Cap Emploi apportent un service de proximité aux employeurs publics et privés et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.

#### A qui s'adresse le service ?

Aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi, engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

#### Quels sont les services proposés aux personnes handicapées ?

Accueil, information et conseil en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.

Elaboration et mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation.

Soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de CV et à l'entretien d'embauche ...

Facilitation de la prise de fonction et adaptation au poste de travail.

#### Quels sont les services proposés aux employeurs publics ?

Information sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services conseils mobilisables.

Identification des postes accessibles et définition du processus de recrutement adapté.

Présentation de candidatures ciblées et accompagnement lors de la présélection des candidats.

Mise en place des conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

#### **Les aides mobilisables :**

##### **- Les aides au recrutement :**

- Les contrats aidés par l'Etat sont réservés à un public ayant des difficultés d'insertion.

- Le Contrat Unique d'Insertion- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Entré en vigueur le 01 janvier 2010, le CUI- CAE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Il est conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, comprise entre 6 mois et 5 ans pour les travailleurs handicapés, sur une base minimum de 20 heures hebdomadaires.

- L'emploi d'avenir.

Il s'inscrit dans le cadre « du contrat unique d'insertion », et a pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification **des jeunes peu ou pas qualifiés**. Il est conclu pour une durée déterminée comprise de 1 à 3 ans en fonction de la situation et du parcours du jeune. Le poste occupé est un emploi prioritairement à **temps plein de 35 heures**.

- Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE).

Pour les personnes entre 16 et 25 ans qui n'ont pas le baccalauréat, le PACTE donne accès à une formation qualifiante en alternance sur une durée de 12 à 24 mois. Il concerne des emplois

de catégorie C. Au terme de la formation et une fois les compétences reconnues, la personne est titularisée.

- Le contrat d'apprentissage.

Accessible aux personnes handicapées de 16 ans et plus, sans limite d'âge, ce contrat garantit une formation en alternance sur 12 à 48 mois maximum.

#### - Les aides du FIPHFP :

- Le Contrat Unique d'Insertion- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et emploi d'avenir :

Une **prime à l'insertion durable d'un montant de 6 000 €** pour toute embauche d'un travailleur handicapé recruté par la voie contractuelle (procédure prévue par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique portant application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, permettant aux personnes handicapées d'accéder à la fonction publique sans concours) consécutivement à un CAE.

Cette prime sera versée en deux fois :

2 000 € à la signature du contrat d'une durée déterminée prévu par le décret susmentionné, d'une durée hebdomadaire au moins égale à celle du CAE qui précède ledit contrat.

4 000 € lorsque la titularisation de la personne est prononcée à l'issue de son contrat.

- Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE) :

Une prime annuelle de 1000€, à l'issue de la période d'essai, pour tout PACTE signé avec une personne en situation de handicap.

Le versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap dont le montant ne peut excéder 520 fois le SIMC brut par année de contrat PACTE.

Ainsi que le remboursement à l'employeur des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides FIPHFP (*aides techniques et humaines, aides à la mobilité...*).

#### - Le contrat d'apprentissage :

En sus de l'exonération de cotisations sociales, le FIPHFP alloue aux employeurs publics une indemnité forfaitaire d'un montant de 4 000 € par année d'apprentissage, si l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage.

Prise en charge de la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine dans la limite de 48 mois.

Le FIPHFP assure le financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage dans la limite de 10 jours de formation par an et par tuteur et au coût maximal de 150 € par jour de formation.

**Référents :** **Mme Belluso Marie Ange**

Mail : ma.belluso@capemploi2b.fr

**M. Belluso Jean Christophe**

Mail : jc.belluso@capemploi2b.fr

**M. Colonna Albert**

Mail : a.colonna@capemploi2b.fr

Tél : 04.95.32.01.68

Fax : 04.95.34.00.36

#### **La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :**

L'obtention de la RQTH doit faire l'objet d'une démarche individuelle de la personne concernée.

La demande (Cerfa n° 13788\*01) doit être déposée auprès de Cap emploi suite à un entretien individuel, afin de permettre un premier diagnostic de la situation de la personne vis-à-vis de l'emploi.

C'est la commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui statue sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Elle peut être attribuée, sur une période définie, à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

### III- 4 Le SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

L'aménagement de poste consiste à mettre en place des solutions techniques, humaines ou organisationnelles afin de compenser le handicap et permettre à l'agent de conserver son poste.

Le Centre de Gestion se propose de réaliser ou faire réaliser le diagnostic de la situation des collectivités affiliées qui en feraient la demande, au regard de leur obligation d'emploi

Les 108 prestataires du réseau Sameth ont pour mission d'aider les employeurs publics et privés et les salariés à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Ce service, présent dans tous les départements, est délivré par des professionnels sélectionnés par l'Agefiph.

Les Sameth interviennent en partenariat avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi tels que la médecine du travail, la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, la mutualité sociale agricole, les organismes de bilan ou de formation.

Ce service est financé par l'Agefiph pour le secteur privé et le FIPHFP pour les interventions dans le secteur public.

#### A qui s'adresse le service ?

- Aux entreprises privées et publiques
- Aux travailleurs indépendants

#### Quels sont les services proposés ?

- Un service d'ingénierie lorsque la solution n'est pas déjà identifiée par l'employeur
- Un service facilitation lorsque la solution est identifiée
- Un service conseil auprès de tout acteur qui s'interroge sur la possibilité de s'engager en connaissance de cause dans une démarche de maintien dans l'emploi
- Un service information sur le maintien dans l'emploi et les possibilités d'aides.

Référents : **Mme Picot Cathy**

Mail : [c.picot@sameth2b.fr](mailto:c.picot@sameth2b.fr)

**Mme Pancrazi Josée**

Mail : [accueil@sameth2b.fr](mailto:accueil@sameth2b.fr)

Tél : 04.95.32.88.01

Fax : 04.95.34.00.36

## IV - Conséquence du non respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : La contribution au FIPHFP

Les collectivités qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6 % doivent **verser une contribution** basée sur le nombre de travailleurs handicapés qui leur permettrait d'atteindre ce taux.

Le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** a été officiellement installé le 7 juin 2006 et a adressé le premier appel à contribution aux collectivités de plus de 20 agents qui n'atteignait pas le taux minimal de 6 % d'emploi de bénéficiaires de l'obligation. Les collectivités de plus de 20 agents devront verser l'intégralité de la contribution due au FIPHFP, en cas de non respect de l'obligation.

Cette contribution pourra atteindre **600 fois le SMIC horaire par « unité manquante »** pour les grandes collectivités (+ de 750 agents) et **1 500 fois le SMIC horaire après un délai de trois ans** si elles n'ont fait aucun effort de recrutement. (*Article L5212-10 du Code du travail*)

<b>Montant de la contribution à la charge de la collectivité par unité manquante:</b>	
<b>Effectif collectivité :</b>	<b>Coefficient multiplicateur / montant :</b>
effectif ≥ 750 agents	<b>600</b> x SMIC/hor. <sup>(1)</sup> = <b>5532 €</b> par unité manquante
200 < effectif < 749	<b>500</b> x SMIC/hor. <sup>(1)</sup> = <b>4610 €</b> par unité manquante
20 < effectif < 199	<b>400</b> x SMIC/hor. <sup>(1)</sup> = <b>3688 €</b> par unité manquante

<b>Montant maximum :</b>	<b>1 500</b> x SMIC/hor. <sup>(1)</sup> = <b>13 830 €</b> par unité manquante
--------------------------	---

(1): SMIC / horaire au 01 janvier 2012 = 9,22€.




Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par la collectivité et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (*Article L5212-11 du Code du travail*), notamment :

- La sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés.
- Les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Les dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.
- Les dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Modalités de calcul de la contribution à l'adresse suivante : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA HAUTE-CORSE**

**PÔLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

 04.95.32.33.65  
 04.95.31.10.75  
 [cdg2b.com](http://cdg2b.com)