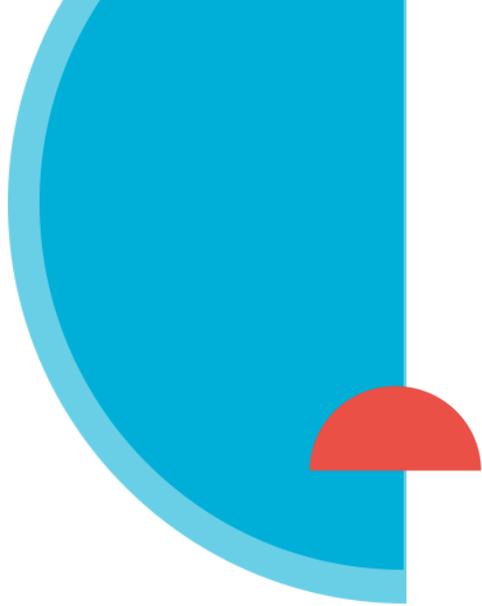




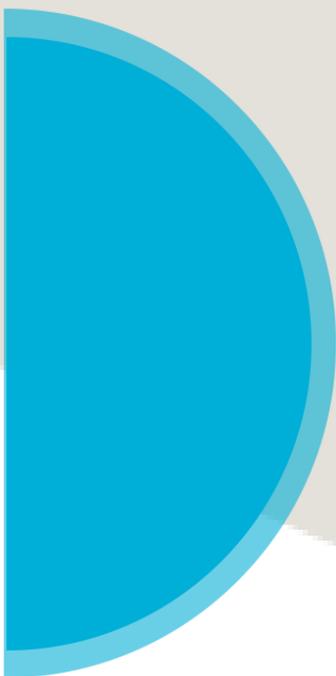
REUNION A DESTINATION DES MEMBRES DU SPE

*L'OFFRE D'INTERVENTION DU FIPHFP ET LES
SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE*

4 MAI 2023, 14H-16H



***Nous vous souhaitons la
bienvenue à ce temps d'échange !***



Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectifs :



Présenter le dispositif **Handi-Pacte Occitanie**



Rappeler les **spécificités** liées à la **Fonction Publique**



Présenter le **FIPHFP** ainsi que son **offre d'intervention** à destination des employeurs publics





1/ Le dispositif Handi-Pacte Occitanie

Le Handi-Pacte Occitanie

Un dispositif co-piloté par la **Préfecture de Région et le FIPHFP**.

Il est destiné à **animer un réseau d'employeurs publics**, toutes fonctions publiques confondues, via l'organisation de **rencontres thématiques** très régulières.

Les pilotes du Handi-Pacte Occitanie :



Marc GUERRIER DE DUMAST

Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie
Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr

Clémence WEGSCHEIDER

Directrice de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr



L'équipe d'animation



Pierre Jolidon

*Chef de projet du Handi-Pacte Occitanie
Juriste en droit public, spécialiste des politiques de santé
au travail*

Anne-Charlotte Jacob
*Consultante emploi et santé
Handicap en emploi*



Emilie René
*Consultante sénior
Spécialiste des sujets Handicap & emploi*



Cyril Bart

*Consultant-formateur, expert en intelligence collective et réseaux
professionnels
Com/une Différence*

Elodie Terrier

*Double formation en psychologie du travail et
management des RH*



Nathalie Bériard

*Consultante et formatrice sur le handicap et la diversité
Com/une Différence*

Adresse mail : pacte.occitanie@amnyos.com



Semestre 1 2023 :



Cycle de webinaires

Cycle de webinaires - n°1 - "Comment aborder le sujet du handicap dans le cadre d'un entretien de recrutement"

Date et horaire : 6 avril - 11h-12h30

Lien d'inscription : <https://forms.gle/gcSsaKTSF9J4oXCu9>

Cycle de webinaires - n°2 - "Favoriser le repérage des agents en difficulté du fait d'une problématique de santé"

Date et horaire : 22 juin – 11h-12h30

Lien d'inscription : <https://forms.gle/bdar29e2weYnzSrF6>

Semestre 1 2023 :



Club DRH

Club DRH - "Accompagner le retour à l'emploi après un arrêt de travail long"

Date et horaire : 11 mai 2023 - 14h-17h

Lien d'inscription : <https://forms.gle/oqbGVtJ7eiBsCFFq8>

Réunion à destination des médecins et infirmiers du travail

L'articulation et la complémentarité entre le médecin du travail et le référent handicap dans l'accompagnement des situations de maintien en emploi

Date et horaire : 6 juillet - 11h-12h30

Lien d'inscription : <https://forms.gle/a79LCDt6N1wyb3gM7>

Semestre 1 2023 :



Réunions à destination des référents handicap

Le handicap visuel - modalités de compensation et d'accompagnement des agents

Date et horaire : 20 avril 2023 - 9h30-12h30

Lien d'inscription : <https://forms.gle/2BHVWfe9Efa92X129>

La PPR dans la Fonction Publique Hospitalière

Date et horaire : 1er juin 2023 - 9h30-12h30

Lien d'inscription : <https://forms.gle/rbKqZWptAgWtq7zf8>

Semestre 1 2023 :



Club des CDG

Club des CDG en présence du FIPHFP national

Date et horaire : 23 mai 2023 – 9h30-12h

Lien d'inscription : <https://forms.gle/wrALYgZt1BKQaPtJ7>

Réunion à destination du Sous-Préfet et des Secrétariats Généraux (FPE)

Présentation du FIPHFP, de son catalogue des interventions et des autres dispositifs d'aides

Date et horaire : Juillet 2023 – horaires à déterminer

Lien d'inscription : <https://forms.gle/Vq186k7pUiWyjPjp6>

Réunion à destination des membres du Service Public de l'Emploi

Présentation du FIPHFP, de son catalogue des interventions et des autres dispositifs d'aides

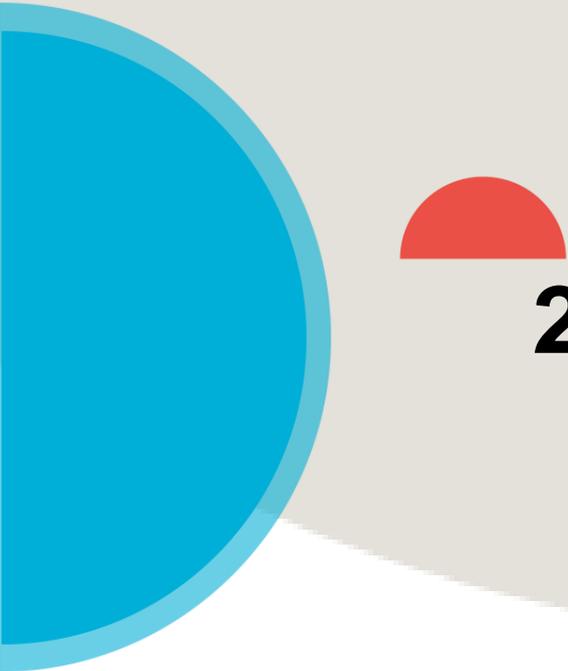
Date et horaire : 4 mai 2023 - 14h-16h

Lien d'inscription : <https://forms.gle/1LZaSdRuGyogBVkB9>





2/ Les spécificités de la Fonction Publique



2/ Les spécificités de la Fonction Publique

La santé au travail dans la Fonction Publique

Du maintien au licenciement pour inaptitude



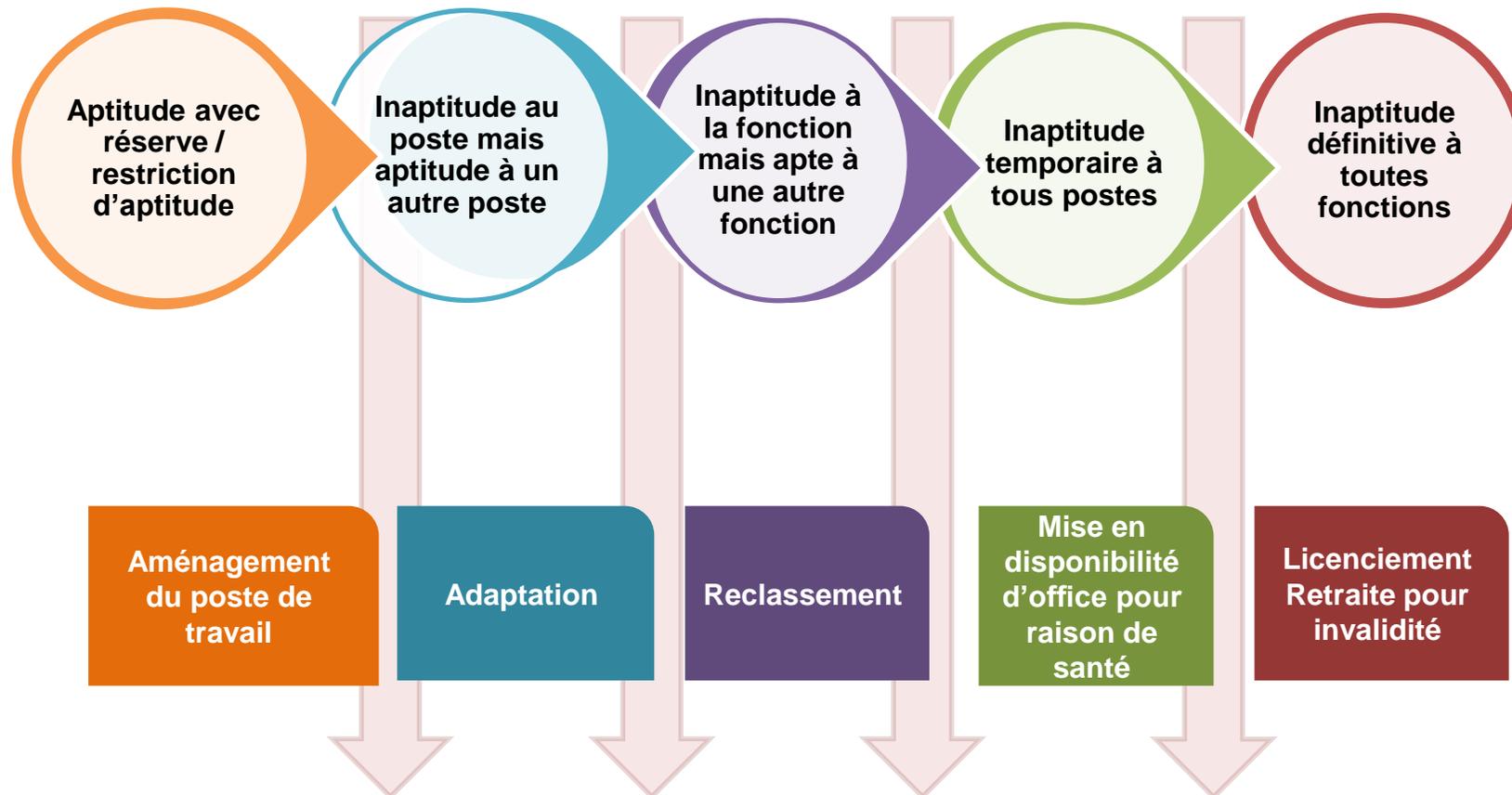
Un des axes forts de la politique de santé au travail est de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des personnes:

- inaptes,
- en restriction d'aptitude,
- ou en risque d'inaptitude au poste.

La notion de maintien dans l'emploi recouvre les notions:

- de maintien de l'employabilité
- d'obligation d'adaptation du poste
- d'obligation de reclassement.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'obligation d'aménagement de poste

- Il est **obligatoire** d'aménager un poste de travail.
- Cette obligation s'apprécie dans une **logique de proportionnalité**, on parlera d'**aménagement « raisonnable »** du poste de travail. C'est un principe introduit par **la loi de 2005** dans la Loi Le Pors (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) via l'introduction des articles 5 et 6 sexies.
- Le caractère **raisonnable** s'appuie sur trois critères :
 - Le **coût** qu'il représente ;
 - La **taille** et les **moyens** de l'établissement ;
 - La possibilité **d'obtenir des aides d'un fonds public**.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'inaptitude au poste

- Le reclassement **reconnu dans les statuts de la Fonction publique**, donc le reclassement statutaire, nécessite la reconnaissance d'une inaptitude médicale.
- Pour faire **constater l'inaptitude à la fonction d'un agent** et procéder à son **reclassement**, l'avis du comité médical ou de la commission de réforme est **indispensable**.
- Il est primordial de s'assurer du degré d'inaptitude de l'agent : si un agent dispose uniquement de restrictions d'aptitudes, il est beaucoup trop tôt dans la procédure pour engager une procédure de reclassement.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'inaptitude aux fonctions

En cas d'inaptitude à la fonction mais d'aptitude à une autre fonction reconnue par le comité médical ou la commission de réforme, **l'employeur est tenu de rechercher une solution de reclassement.**

Le reclassement se fait :

- dans un autre emploi du grade ou dans un emploi relevant d'un autre grade du corps
- Par voie de détachement ou de recrutement dans un autre corps

Le reclassement est possible dans une même catégorie ou inférieure, le traitement indiciaire est maintenu, mais les avantages sont perdus.

L'employeur est tenu de proposer un poste conforme au niveau de formation de l'agent. Celui-ci doit être compétent dans ses nouvelles fonctions pour ne pas risquer d'être licencié pour insuffisance professionnelle.

Le reclassement peut se faire dans toutes collectivités/établissements publics en fonction du projet de l'agent.

Il est impossible de mettre à la retraite ou de licencier un agent sans recherche de reclassement sauf en cas d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'obligation de moyens doit être démontrée dans la procédure de reclassement mais il n'existe pas d'obligation de créer un poste pour l'employeur.

Un poste vacant est laissé à la priorité de l'agent fonctionnaire.

Il est nécessaire d'engager la recherche dans un délai raisonnable.

Pour les agents en CDD, l'employeur n'a pas à justifier auprès de l'agent pourquoi il ne renouvelle pas le contrat.

Mais, en cas de contentieux, l'employeur doit prouver que le non-renouvellement est soit lié à une baisse d'activité, soit à une insuffisance professionnelle, mais en aucun cas à la santé de l'agent, sous peine d'être poursuivi pour discrimination.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



La Période de Préparation au Reclassement

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

De fait, cette ordonnance crée une **période préparatoire au reclassement** pour les agents, permettant aux agents qui le souhaitent (et qui présentent les conditions d'aptitude nécessaires) de **suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt**.

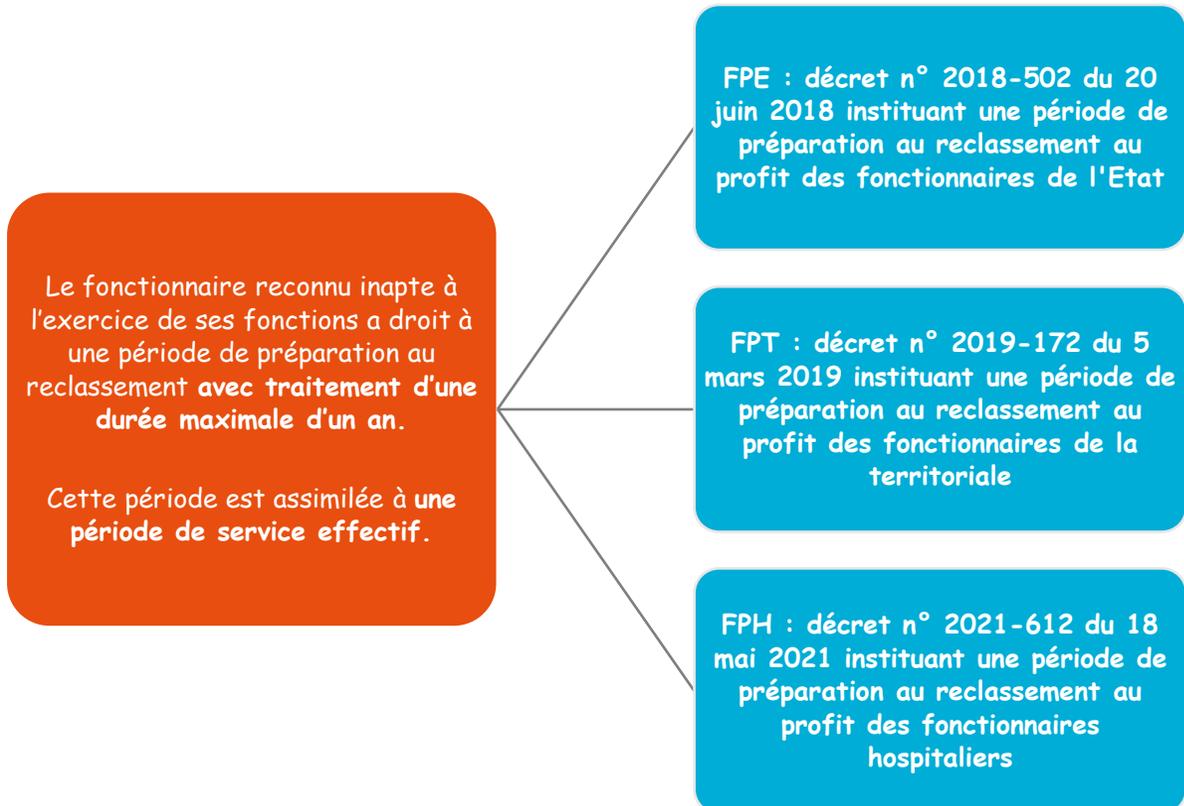
En outre, une **circulaire du 28 mars 2017** relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique indique que **des dispositions réglementaires viendront prochainement préciser l'application de cet article**.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



La Période de Préparation au Reclassement

Plusieurs **décrets d'application**, propres à chaque Fonction Publique, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de la PPR :



Du maintien au licenciement pour inaptitude



Zoom : un « kit PPR » élaboré par le Handi-Pacte Occitanie



Un kit est composé de **35 outils personnalisables et prêts à l'emploi**.

Il est structuré autour de **trois rubriques principales** :

- Le **cadre juridique** : bases légales propres à chaque Fonction publique
- Des **documentations utiles** : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- Les **outils**



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

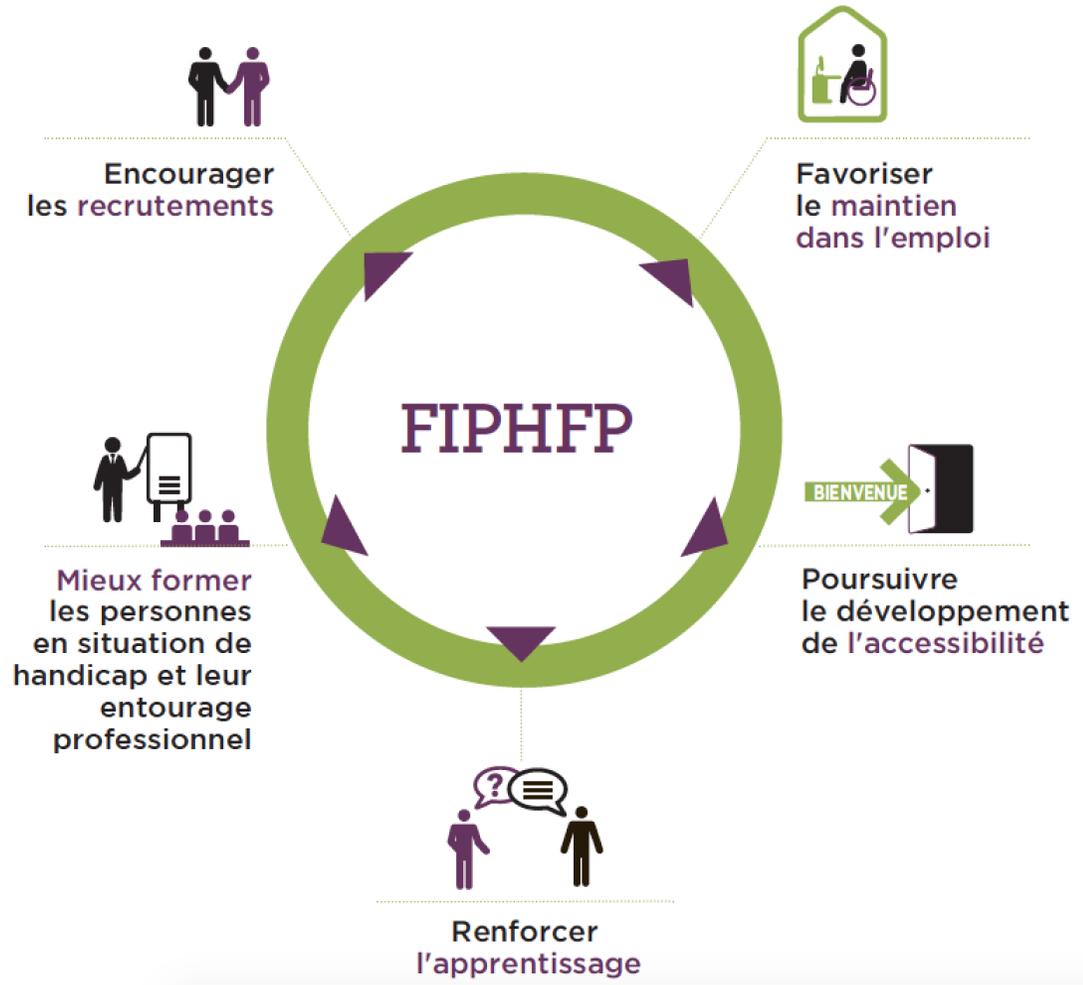
Le FIPHFP en Occitanie

Les principes d'intervention du FIPHFP

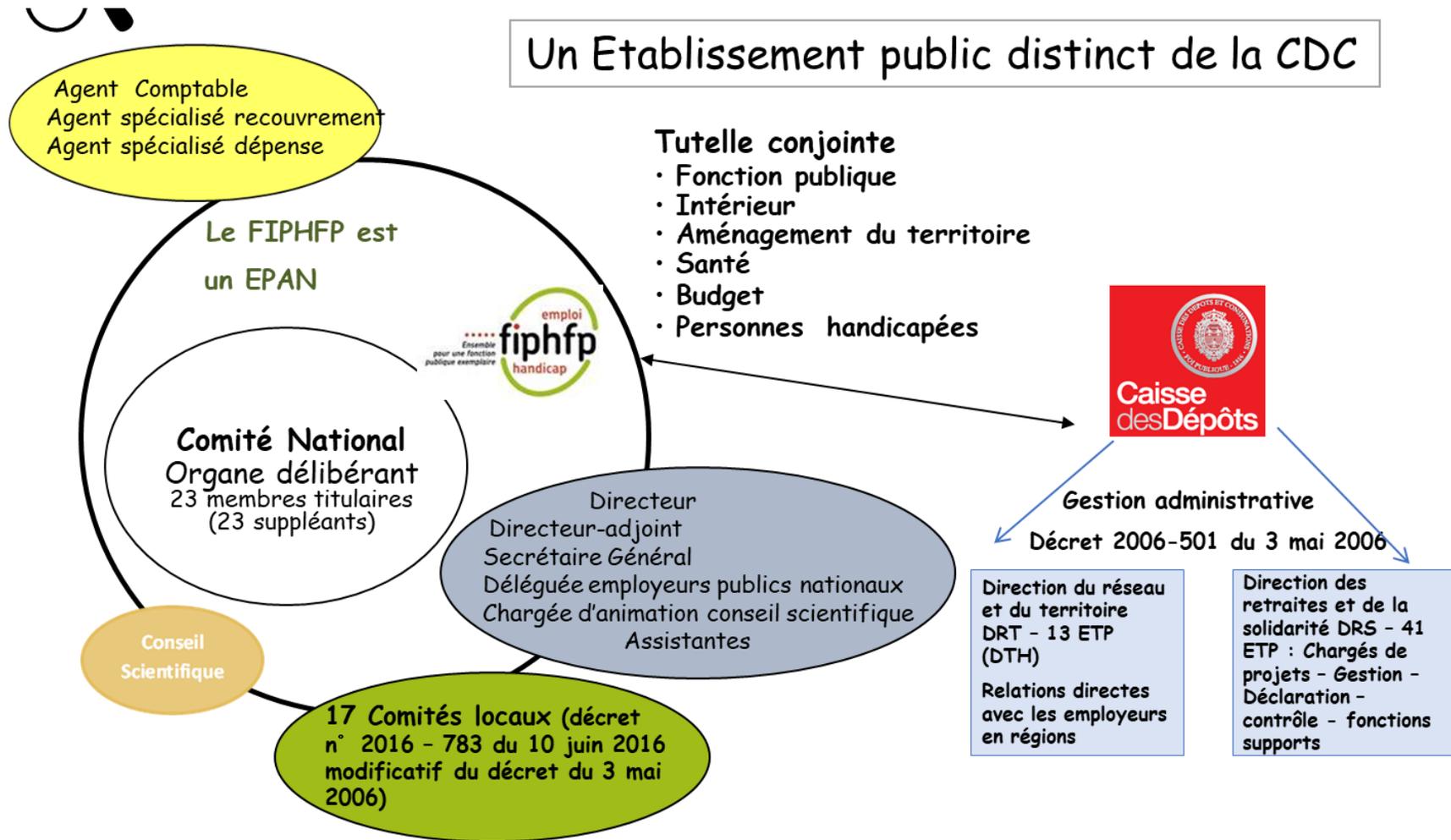


- Une **mutualisation des moyens** alloués à la politique handicap au sein de la FP et le respect de l'équité dans l'accès aux compensations ;
- **L'alignement des interventions sur les spécificités de la FP** et notamment le tryptique recrutement / maintien dans l'emploi lorsque survient le handicap / carrière sans discrimination ;
- L'ancrage de la politique handicap chez les employeurs publics : le **conventionnement** ;
- La nécessité d'un **portage de la politique handicap** au plus près des territoires.

Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



Les principes d'intervention du FIPHFP

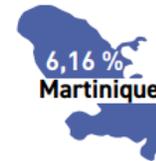
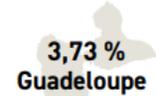
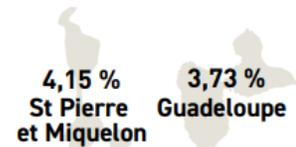
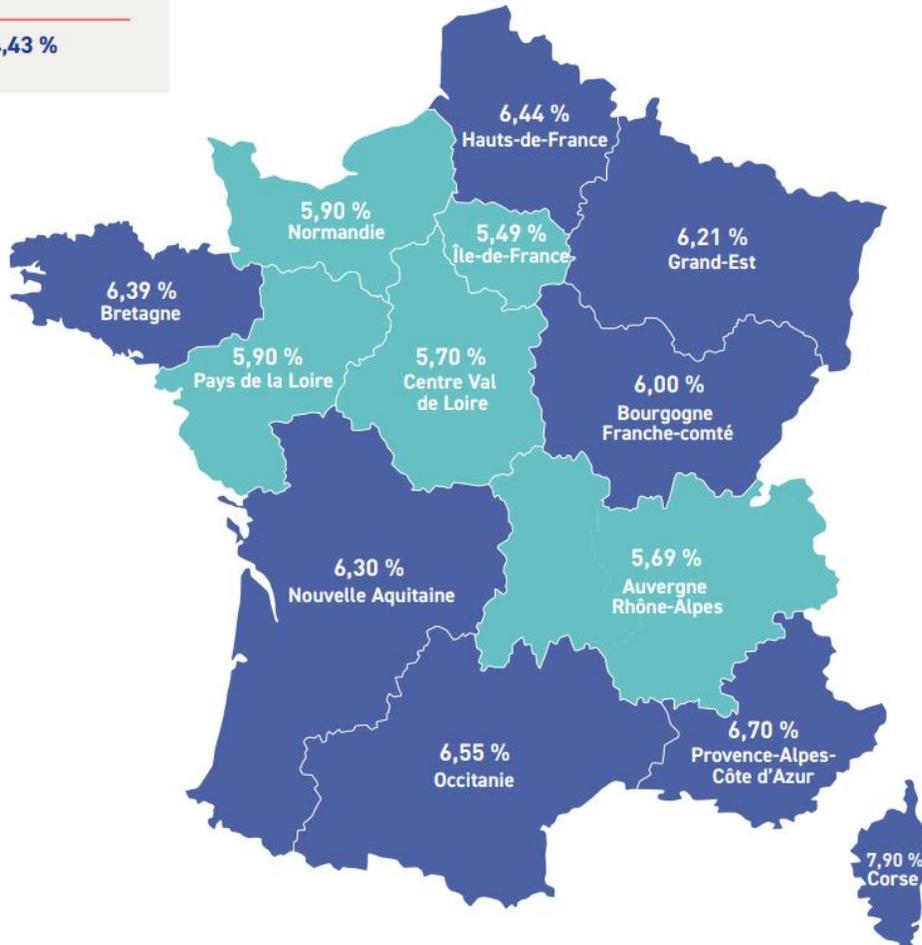


L'intervention du FIPHFP en Occitanie



EMPLOYEURS
NATIONAUX

4,43 %



L'intervention du FIPHFP en Occitanie (bilan 2021)

6,55 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,77 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



6,13 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,03 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



17 259
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

1 167
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



4 851
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



11 241
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



4 833 166 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2021

AIDES
PONCTUELLES :

1 898 336 €
financés via la
plateforme

dont 802 549 € (42,28 %)
en faveur de l'apprentissage

2 934 829 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

6 conventions validées par le
comité d'engagement en 2021
pour un total d'engagement
pluriannuel de 1,84 M€

L'intervention du FIPHFP en Occitanie

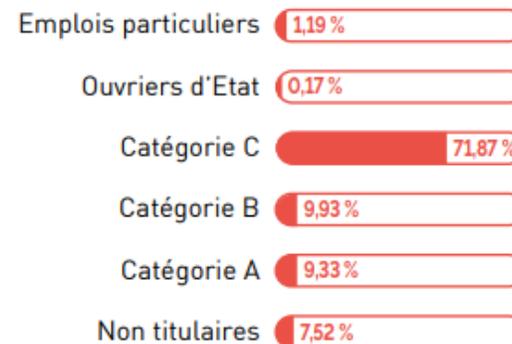


DÉTAIL DES EFFECTIFS

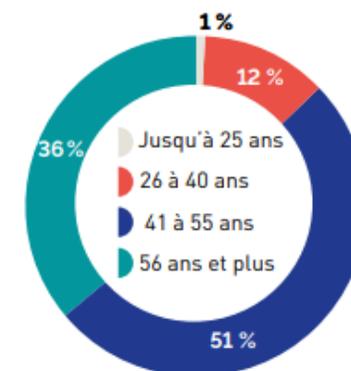
	Effectifs	BOE	TED
Ariège	6 785	420	6,19 %
Aude	15 550	1 114	7,16 %
Aveyron	10 466	525	5,02 %
Gard	27 757	1 935	6,97 %
Gers	9 092	621	6,83 %
Haute-Garonne	74 617	5 058	6,78 %
Hautes-Pyrénées	11 479	807	7,03 %
Hérault	54 867	3 494	6,37 %
Lot	7 147	406	5,68 %
Lozère	3 574	256	7,16 %
Pyrénées-Orientales	19 686	1 137	5,78 %
Tarn	13 619	911	6,69 %
Tarn-et-Garonne	8 897	575	6,46 %

LES BOE EN 2021

Statut

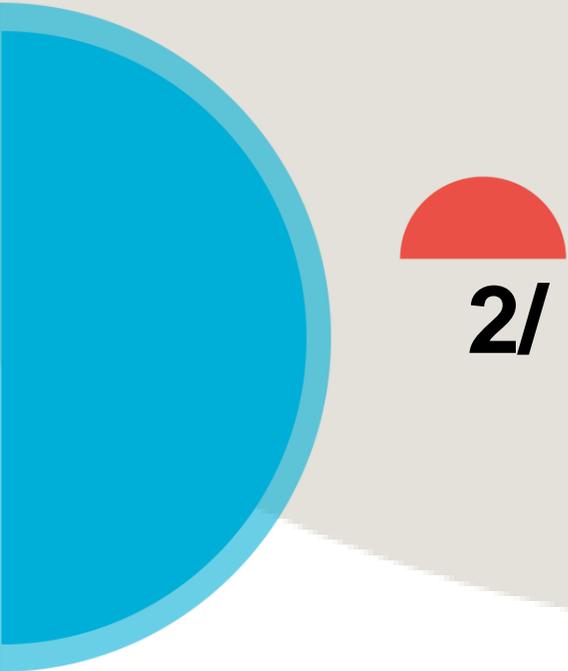


Âge



Genre





2/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Les règles de mobilisation du FIPHFP

L'offre d'intervention du FIPHFP



- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une **contribution financière** au FIPHFP.
- L'argent réuni est ensuite **redistribué sous forme d'aides** aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles modalités ?

E-plateforme

- Gestion des demandes d'aide au cas par cas
- Avance des fonds puis remboursement
- Adapté à peu de demandes

Convention

- Structuration d'un dispositif handicap
- Incitation au recrutement
- Obtention d'une enveloppe financière dédiée
- Adapté aux employeurs

Programme accessibilité

- Financements relatifs à la mise en accessibilité numérique
- Obtention dans le cadre d'une procédure dédiée

Quel outil ?



CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

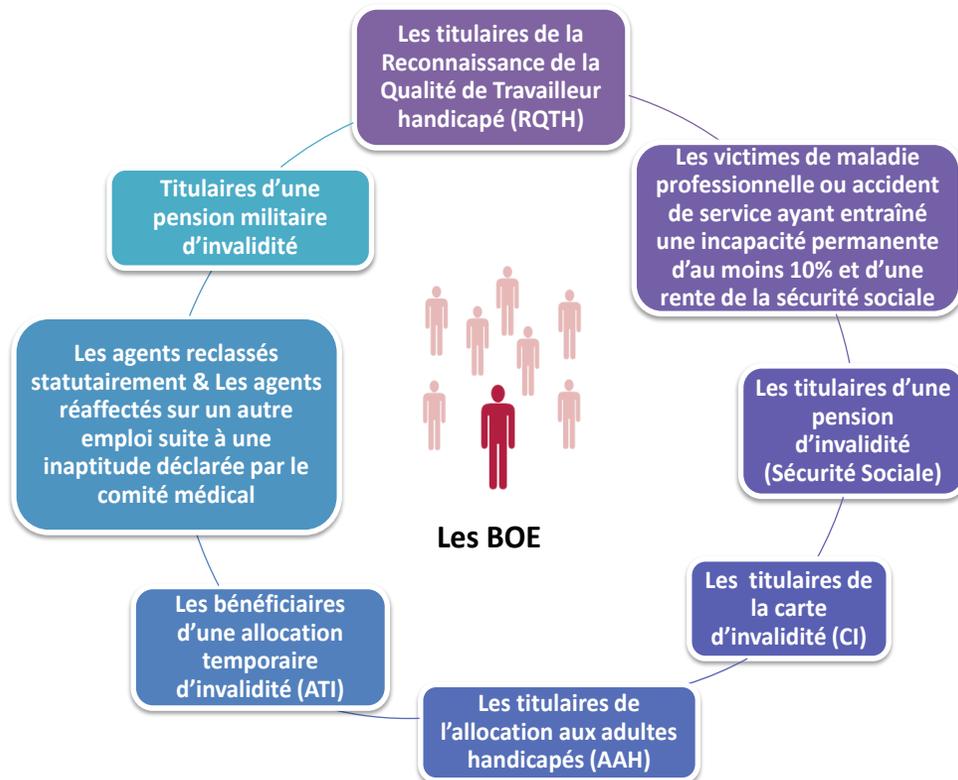
- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Version actuelle : V2022-02



Les agents éligibles

- 1 ■ Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)



- 2 ■ Les **agents en situation de restriction d'aptitude** ou d'inaptitude

Les règles liées à la mise en œuvre des aides



- Toute demande d'aide adressée au FIPHFP doit intégrer la **préconisation du médecin du travail ou de prévention**.
- Attention : la **préconisation doit être antérieure à l'acquisition de l'aide** ! En effet, le FIPHFP ne finance pas les aides dont les factures datent de plus de un ans dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture . (cf. p. 11 du catalogue).
- Cette prescription doit par ailleurs bien indiquer en quoi l'aide identifiée est **nécessaire au maintien dans l'emploi** de l'agent concerné.
- Elle peut également, si nécessaire, préconiser la réalisation d'une étude de poste, que le médecin peut réaliser lui-même.

Les règles de mobilisation



Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.

Les règles de mobilisation



- Le **montant « plancher »** (uniquement plateforme des aides)

Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale.

- Le **montant « plafond »** (uniquement plateforme des aides)

Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile.

- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge.

L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Le catalogue des interventions

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Prothèses auditives *	1 700€ maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Autres prothèses et orthèses *	Etude au cas par cas Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Fauteuil roulant *	10 000€ maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. Une demande dépassant ce seuil peut être étudiée en commission d'aides. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Chèque emploi service, chèque vacances	300€ par agent / an Application du principe de surcoût	CESU / chèques vacances : l'aide du FIPHFP est limitée au surcoût pris en charge par l'employeur pour les agents éligibles.
Aide au parcours vers l'emploi (Déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, besoins individuels spécifiques)	750€ maximum par agent A demander dans les 3 premiers mois suivant le changement de résidence, ou les 3 premiers mois de la scolarité. Pour des besoins spécifiques, nécessité d'une prescription du Service Public de l'Emploi (SPE)	 Pour un déménagement elle s'adresse aux personnes obligées de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver, ou les personnes sans emploi qui sont dans l'obligation de déménager pour une embauche. Elle ne compense pas un éloignement géographique ou la desserte insuffisante du lieu de travail par les transports en commun. Pour l'apprenti, l'aide concerne l'équipement pédagogique nécessaire à la formation. Pour des besoins individuels spécifiques uniquement au profit d'une personne en situation de précarité

* Seuls les équipements ou matériels faisant l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie sont pris en charge par le FIPHFP.

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Aide aux déplacements en compensation du handicap (Transport adapté domicile/travail et Aménagement du véhicule personnel)	12 000€ par agent / an (52,63€ / jour) 228 jours maximum par an Renouvellement annuel Aménagement du véhicule personnel: renouvellement tous les 5 ans	Transport domicile travail: Sous réserve de pouvoir justifier qu'aucune solution alternative n'a pu être mobilisée par l'agent. La PCH n'est pas exigée en 2022 Aménagement du véhicule personnel: Le véhicule doit être au nom de l'agent bénéficiaire. Ne concerne pas les équipements existant en série (boîte automatique, ...) mais uniquement les équipements qui représentent un surcoût ET qui sont spécifiques (boule au volant, inversion des pédales, ...). Cette aide n'est pas mobilisable pour les véhicules professionnels (cf. aide à l'aménagement de l'environnement de travail). La PCH n'est pas exigée en 2022
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles		Cf Aménagement du poste de travail

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Abonnement plateforme milieu protégé	7 000€ par employeur Mobilisable tous les ans	
Accompagnement socio-pédagogique (contrats particuliers)	Coût des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique, dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut. Renouvelable tous les ans pendant la durée du contrat.	Le FIPHFP participe à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (emplois d'avenir, CAE-CUI-PEC).
Indemnité d'apprentissage	Rémunération à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.	Inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage
Aide au recrutement durable (Apprenti, CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir)	Prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 4000€ versée: lorsque la titularisation de la personne est prononcée, un CDI est signé à l'issue de son contrat.	Le FIPHFP souhaite favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, Le FIPHFP verse une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.
Indemnité de stage	Pris en charge de l'indemnité de stage, dans la limite du plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires. Sur toute la durée du stage. Base de référence : 47 semaines maximum par an.	Accompagner les employeurs publics dans l'accueil des élèves et étudiants en situation de handicap effectuant un stage. Les stages non obligatoires supérieurs à 1 mois sont pris en compte.
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	2 000 €	Cette prime versée à l'employeur vise à faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur public.

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail	<p>3 000€ pour les études externes</p> <p>1300€ en interne</p> <p>Renouvelable tous les 3 ans</p>	<p>La nécessité d'une étude de poste est laissée à l'appréciation de l'employeur, quelque soit le montant de l'aménagement.</p>
Aménagement de l'environnement de travail et du télétravail	<p>10 000€</p> <p>Renouvelable tous les 3 ans</p>	<p>Les équipements standards ne sont pas pris en charge. Le calcul du de surcoût lié à la compensation du handicap est nécessaire (voir tableaux).</p> <p>Fauteuils ergonomiques Mobiliers</p> <p>Equipements du lieu de travail (installation d'une alarme incendie visuelle dans un bureau, ...), Outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, Zoomtext, ...) - Outils bureautiques et/ou techniques déficience auditive (téléphonie adaptée,...) Outils bureautiques et/ou techniques autres déficiences. Véhicules professionnels.</p> <p>L'utilisation du modèle du tableau de surcoût pour un aménagement technique, proposé sur le site du FIPHFP est obligatoire</p> <p>Le transport adapté dans le cadre des activités professionnelles est intégré à l'aménagement du poste de travail</p>

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle	Dans la limite d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la PCH (1er niveau) Dans la limite de 5h / jour maximum 228 jours maximum par an Renouvellement annuel	Obligation de recourir à un prestataire externe
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	2/3 de la dépense, le tiers restant étant à la charge de l'employeur. Dans la limite de 7 heures par jour. 228 jours maximum par an. Renouvellement annuel	Compensation des tâches que la personne ne peut pas réaliser en raison de son handicap. Nécessité de fournir les fiches de poste des deux professionnels (régime de travail de l'aidé et de l'aidant). La prise en charge de l'auxiliaire de vie se fait uniquement si l'aidé est présent.
Tutorat	.Rémunération brute chargée, hors prime exceptionnelle non mensualisée, de la fonction de tutorat. 228 heures maximum par an. Renouvellement annuel Dans la limite de 3 personnes tutorées par tuteur. A compter du 1er juillet 2022 : 20 heures maximum par mois avec plafond horaire de 20,5€. Renouvellement annuel	Mobilisable pendant la durée du contrat pour les CDD, apprentis, contrats aidés (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, PACTE, stagiaires, service civique et l'année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle.
Interprète en LSF, codeur, transcripneur	1/ Interprétariat en LSF et codeurs en LPC : 80€ / heure 2/ Interfaces de communication et transcripteurs : 29€ / heure 3/ La participation au financement d'un équipement de Visio-interprétation en langue des signes, à hauteur de 60 % de la dépense exposée, dans la limite de 6 000 €/an. Renouvellement annuel	Obligation de recourir à un prestataire externe
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique	1/ les frais d' évaluation des capacités professionnelles dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€. 2/ les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 3 000€ et de 4 séances/mois. 3/ les frais d' accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 31 000€ et de 25 heures/semaine.	L'aide vise à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale. L'aide peut également concerner une personne en restriction d'aptitude liée à une situation psychique, mentale ou cognitive. Les aides proposées doivent permettre de proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Le catalogue des interventions

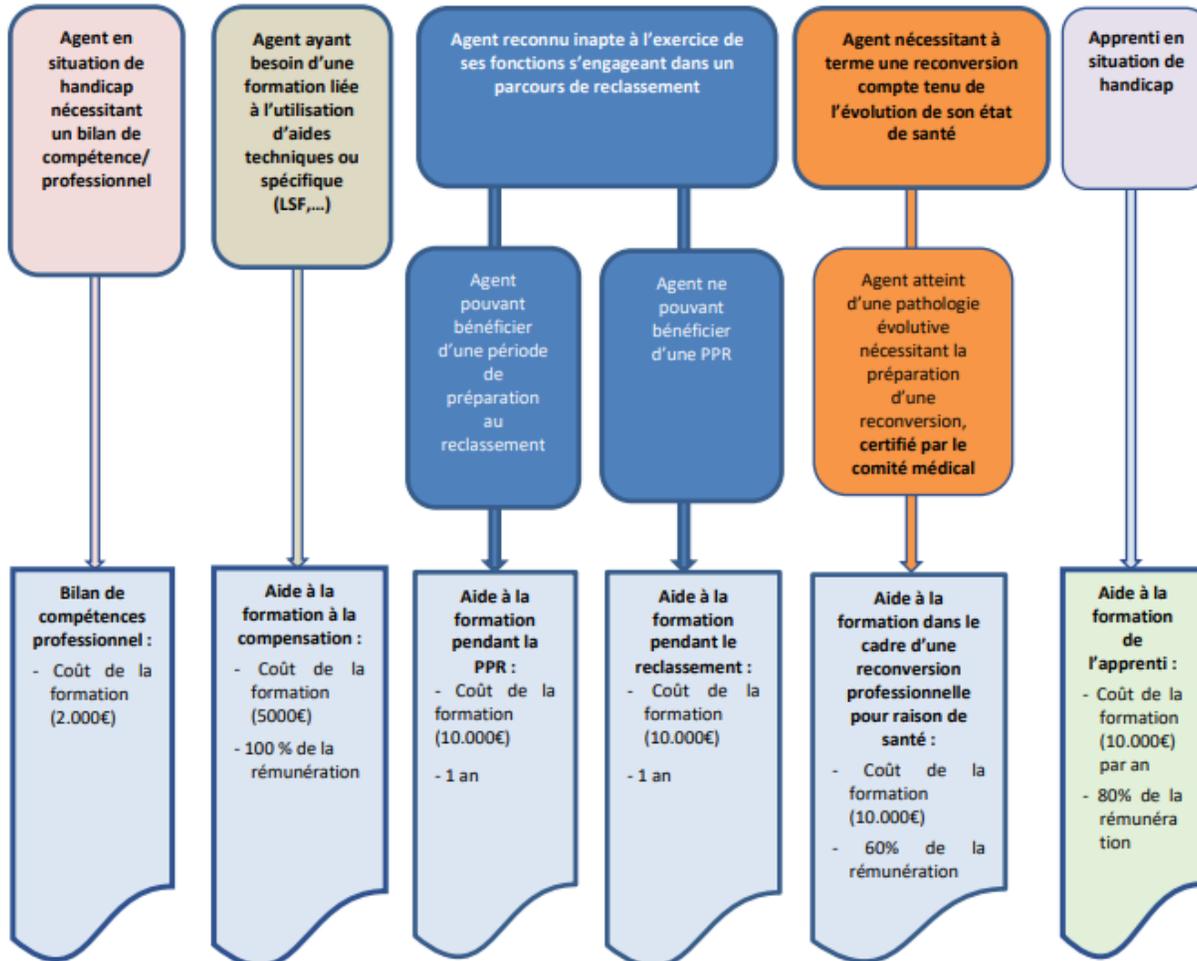


Financement des formations et bilans de compétence pendant un arrêt maladie :

L'article L822-30 du code général de la fonction publique prévoit désormais que « A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle ».

Le FIPHFP pourra donc participer au financement des formations et bilans de compétences conformément à l'article L822-30 ci-dessus.

Le catalogue des interventions



Frais et surcoûts :

- Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état (ne s'applique pas à la PPR)
- Les surcoûts pédagogiques de la formation.

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Bilan de compétences et bilan professionnel	2 000€ Mobilisable tous les 5 ans	Le FIPHFP n'intervient pas lorsque le bilan de compétences peut être financé par un OPCA. Le bilan de compétences ou professionnel n'est pas pris en charge dans le cadre d'un DIF (droit individuel à la formation). Obligation de recourir à un prestataire externe.
Formation destinée à compenser le handicap	Plafond de 5 000€ Rémunération à 100% durant le temps de formation. Renouvelable tous les 3 ans	Il ne s'agit pas d'une formation métier. Les formations financées ne concernant pas celles prévues dans le cadre du plan de formation.
Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)	10 000€ pour la durée de la PPR	L'aide du FIPHFP permet de financer le coût de la formation dans le cas de la Période de Préparation au Reclassement (PPR). Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR restent à la charge de l'employeur.
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	10 000 euros dans une limite d'une année	La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe : les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP. Le FIPHFP ne rembourse pas les formations financées par un dispositif de droit commun (exemple : Congé de formation professionnelle (CFP), Projet de Transition Professionnelle (PTP), ...).
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an. Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.	Cette aide peut être mobilisable une fois.
Surcoût des actions de formation	Prise en charge des surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques et des surcoûts pédagogiques de la formation, dans la limite de 150€/J tout compris. Prise en charge des frais de formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, dans la limite de 10 000 € par an.	Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation
Formation de l'apprenti facturée par l'organisme de formation	10 000€ par année de scolarité	Le FIPHFP intervient en complément du droit commun (CNFPT, ANFH..).

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs (y compris accessibilité numérique)		Employeurs non conventionnés : - Moins de 350 agents : limité à 2 000€/an - Entre 350 et 9 999 agents : limité à 10 000€/an - Entre 10 000 et 49 999 agents : limité à 15 000€/an - Supérieur à 49 999 : limité à 20 000€/an Employeurs conventionnés : - Primo convention : 5% du montant de la convention - Renouvellement : 2% du montant de la convention
Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (référént, tuteur handicap, référént accessibilité numérique)		10 000€/an, dans la limite de 3 ans

Le catalogue des interventions



Aide aux travailleurs d'ESAT :

Dans le catalogue, il est créé une catégorie particulière de bénéficiaires « Travailleurs d'ESAT » afin de matérialiser l'offre du FIPHFP pour les travailleurs d'ESAT mis à disposition, occupant un emploi à temps partiel ou intégrés chez l'employeur.

« Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées » (Fiche 04)

La mobilisation du dispositif d'aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées est étendue aux personnes sortant d'un ESAT. (A compter du 1er septembre 2022)

« Prime à l'insertion durable » (Fiche 09)

La prime à l'insertion durable de 4000€ peut être demandée en cas de recrutement d'une personne sortant d'un ESAT. (A compter du 1er septembre 2022)

« Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire » (Fiche 11)

Il est créé une prime à l'insertion vers le milieu ordinaire de 2000€ dans le cadre de l'embauche à temps partiel d'une personne exerçant également une activité professionnelle à temps partiel en ESAT. (A compter du 1er septembre 2022 sous réserve de la parution de textes d'application)

Le catalogue des interventions



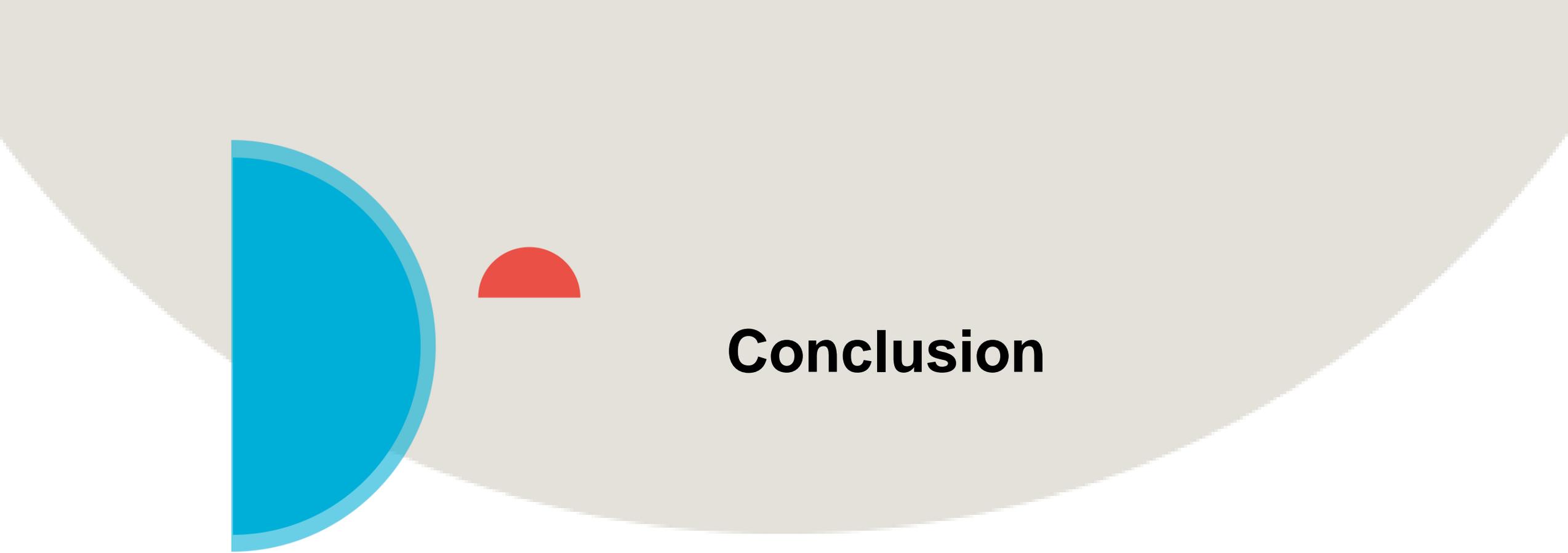
Les aides en faveur de l'accessibilité numérique :

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique	- 650 € (site/ application web semi-public) ou - 1500€ (site/ application web à usage strictement interne)	Le FIPHP finance le pré-audit ou audit rapide d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site ou de l'applicatif internet / intranet avec le RGAA avec vingt cinq critères « simples » parmi les critères obligatoires d'accessibilité. Lien DINUM : https://design.numerique.gouv.fr/outils/audit-rapide
Audit initial d'accessibilité numérique	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	/
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	L'objectif est d'accompagner l'employeur public dans la mise en place de politique d'accessibilité numérique et d'accompagner ses équipes informatiques afin qu'elles puissent monter en compétence et répondre aux non-conformités et recommandations relevées lors de l'audit mais également lors de la phase de conception
Audit de validation	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	/

Questions / réponses



Vos questions



Conclusion



Evaluation



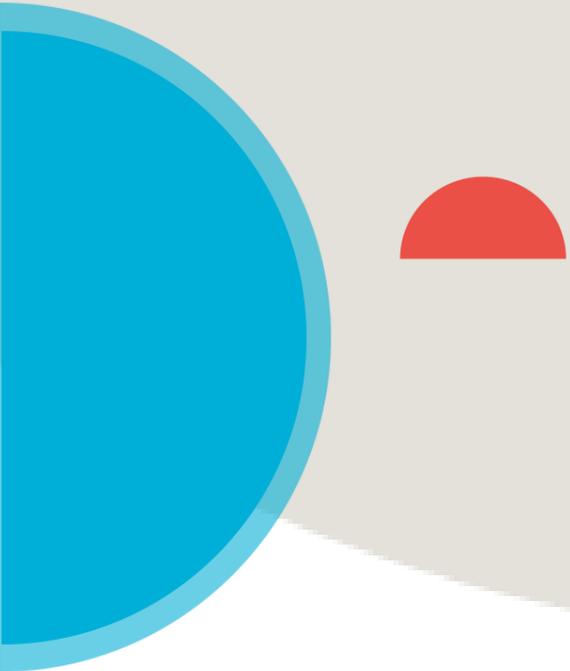
klaxoon

<https://app.klaxoon.com/join/QYTBOFN>

Conclusion

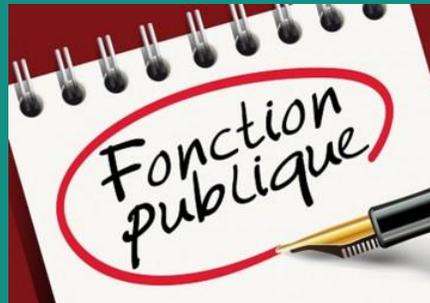


Merci pour votre attention !



Annexes

Les trois versants de la Fonction publique



Fonctionnaires
et agents
publics

/

Service public
et secteur
public



Quelques rappels et définitions

5 caractéristiques définissent le **fonctionnaire** :

- *relève du droit public*
- *nommé par un acte administratif unilatéral*
- *occupe un emploi permanent dans une structure publique*
- *Intégration/nomination dans un grade dont il est titulaire*
Recruté par concours.

Service public et secteur public :

- **Service public** :
 - *une mission et un mode d'organisation*
 - *3 règles : continuité / égalité / adaptabilité*
- **Secteur public** :
 - *des missions de service public sont assurées par certains organismes publics qui ne font pas partie de la fonction publique, par des organismes privés financés par les collectivités publiques, ainsi que par des entreprises publiques (La Poste, la SNCF, la RATP, EDF, GDF, Aéroports de Paris, etc.).*
 - *Il s'agit de structures privées dans lesquelles l'Etat est soit majoritaire, soit peut imposer son point de vue.*



Les trois versants de la Fonction publique

En France, la Fonction publique est composée de trois versants (État, territoriale et hospitalière), qui ensemble, emploient 5,53 millions d'agents (5,40 millions d'agents hors contrats aidés), soit un salarié sur cinq.

La fonction publique d'État : les emplois se répartissent entre les administrations centrales de l'État et les services déconcentrés. Il s'agit dans le premier cas des services centraux des ministères, situés généralement à Paris, ayant en charge la conception et la coordination des actions de l'État au niveau national. Dans le deuxième cas, ils concernent les actions de l'État au niveau de la région et du département (préfectures, rectorats, directions départementales, etc.). Près de **2,45 millions** de personnes en 2017.

La fonction publique territoriale : regroupe les emplois relatifs aux collectivités territoriales et leurs établissements publics. Elle représentait plus d'**1,9 millions** de personnes en 2017.

La fonction publique hospitalière : regroupe toutes les personnes travaillant dans les hôpitaux publics, ainsi que certains services à la santé (comme certains établissements d'aide sociale). En 2017, on y dénombrait **1,17 millions** de personnes.



Les trois versants de la Fonction publique

Chaque fonction publique est régie par des dispositions particulières à caractère national.

Les différentes fonctions publiques ont vu leur statut général unifié par la loi du 13 juillet 1983 (titre I - statut général) tout en précisant et préservant les spécificités de chaque secteur :

- Titre II pour les fonctionnaires de l'État
- Titre III pour les fonctionnaires territoriaux
- Titre IV pour les fonctionnaires hospitaliers

Les trois versants de la Fonction publique : différences de statut et statuts particuliers

Fonction publique territoriale : Loi n°84-53 du 26 janvier 84.

- *Principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales : les emplois sont créés par les organes délibérants, le recrutement relève de chaque autorité territoriale*
- *Des spécificités au niveau du recrutement et de la gestion : la validité des concours de la FPT est fixé à 4 ans, possibilité de recrutement direct sur emplois permanents, recrutement sous contrats*

Fonction publique hospitalière : statut de 9 janvier 1986

- *Spécificités au niveau secret professionnel, obéissance hiérarchique, mutations...*
- *Praticien hospitalier : agent public recruté par concours, ni fonctionnaire ni contractuel mais quasi statut (carrière, détachement..)*
- *Prof d'Université PH : chef de service agrégé fonctionnaire.*

Les statuts particuliers :

- *Militaires*
- *Magistrats*

Les typologies de métier



Corps / grades et catégories

Les fonctionnaires appartiennent à des **corps ou à des cadres d'emplois dans la FPT** qui comprennent un ou plusieurs **grades** et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en **catégories hiérarchiques**.

Les **corps** ou cadres d'emplois groupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

Ils sont répartis en **trois catégories** désignés dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces catégories.

Le **grade** permet à son titulaire d'occuper un certain nombre d'emplois. Lorsqu'il y a plusieurs grades, ils sont hiérarchisés.



Corps / grades et catégories

Catégories et niveau de recrutement

Catégorie A : Bac + 3 au minimum.
Catégorie B : Bac minimum.
Catégorie C : Diplôme de niveau V
ou V
bis (CAP, BEP, Brevet des
collèges) ou
pas de
diplôme.





Typologie des métiers

Chaque fonction publique est aujourd'hui dotée d'un répertoire des métiers.



[Le répertoire des métiers territoriaux](#)



[Le répertoire interministériel des métiers de l'État](#)



[Le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière](#)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france-9>



Typologie des métiers : l'exemple de la FPE

Élaboration et pilotage des politiques publiques	Relation et service à l'utilisateur
Études, audit, évaluation, contrôle interne et prospective	Territoire et développement durable
Diplomatie et relations internationales	Énergie, climat, air et véhicule
Sécurité	Immobilier, bâtiment et infrastructures
Défense	Culture et patrimoine
Renseignement	Finances publiques
Justice	Administration générale
Contrôle externe	Achat
Éducation et formation tout au long de la vie	Gestion budgétaire et financière
Enseignement supérieur, recherche et développement	Affaires juridiques
Soutien au développement	Technique, logistique et maintenance
Affaires sociales	Ressources humaines
Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation, santé des végétaux et des animaux	Numérique et systèmes d'information et de communication
Laboratoires	Communication et valorisation des organisations



Typologie des métiers : l'exemple de la FPE

Technique, logistique et maintenance

Responsable logistique

Opératrice/Opérateur logistique

Approvisionneuse/Approvisionneur logistique

Cuisinière/Cuisinier

Personnel de prestation hôtelière et de service

Conductrice/Conducteur de véhicules terrestres ou d'engins spéciaux

Navigatrice/Navigateur fluvial et/ou maritime

Pilote d'aéronef de surveillance, de contrôle ou de transport

Pilote de drone

Gestionnaire du transport et de la régulation

Imprimeure/Imprimeur-reprographe

Chargée/Chargé de l'entretien des voiries et espaces verts

Ouvrière/Ouvrier de maintenance des bâtiments

Technicienne/Technicien textiles et matériaux souples

Technicienne/Technicien pyrotechnie

Technicienne/Technicien de maintien en conditions opérationnelles

Experte/Expert en documentation et certification de la maintenance

Experte/Expert en qualité des produits, matériels et équipements

Experte/Expert en métrologie



Typologie des métiers : l'exemple de la FPE

CUISINIÈRE/CUISINIER

25

TECHNIQUE, LOGISTIQUE ET MAINTENANCE

DÉFINITION SYNTHÉTIQUE

Concevoir et préparer des repas, les conditionner, les stocker et les distribuer dans le respect des règles d'hygiène de la restauration collective.

ACTIVITÉS PRINCIPALES

- **Confectionner** des plats à l'aide des techniques et des règles de fabrication culinaires
- **Élaborer** des menus
- **Réaliser** des tâches annexes afférentes au poste de cuisinier (déboitage, épluchage, lavage et entretien des locaux)
- **Gérer** les approvisionnements, les achats et les équipements
- **Participer** au contrôle quantitatif et qualitatif des marchandises
- **S'assurer** du respect des bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité alimentaire applicables à l'ensemble des processus
- Le cas échéant, **mettre en œuvre** les prescriptions éditées au titre de l'assurance-qualité

COMPÉTENCES

Savoir-faire

- Organiser une activité
- Travailler en équipe
- Planifier
- Maîtriser les délais
- Gérer des flux, des stocks
- Accueillir

Savoir-être

- Être rigoureux
- Réactivité
- Capacité d'adaptations
- Être autonome

Connaissances

- Art culinaire
- Techniques de service et de restauration
- Diététique
- Hygiène, sécurité et conditions de travail
- Gestion budgétaire et comptable
- Bureautique et outils collaboratifs

Compétences managériales requises

- Systématiquement Éventuellement Sans objet

CUISINIÈRE / CUISINIER

EMPLOI-RÉFÉRENCE
FP2LOG04

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Amplitude horaire
- Station debout
- Manutention de charges
- Exposition au froid et à la chaleur

TENDANCES D'ÉVOLUTION

FACTEURS-CLÉS À MOYEN TERME

- Développement de recommandations nutritionnelles
- Maîtrise des dépenses publiques
- Externalisation
- Réglementation européenne en matière d'hygiène alimentaire et de traçabilité des denrées
- Exigence en matière de nourriture biologique et équilibrée

IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE

- Adaptation des compétences en lien avec ces évolutions

EXEMPLES DE LIBELLÉS D'EMPLOIS-TYPES MINISTÉRIELS ASSOCIÉS

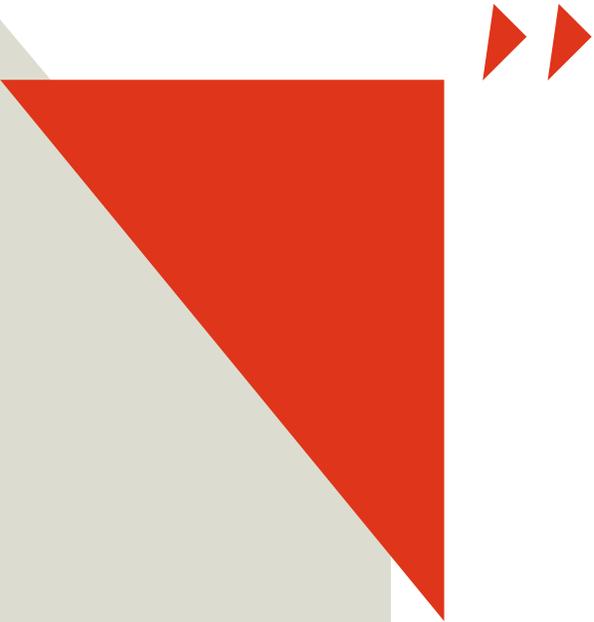
MINISTÈRE/FILIÈRE

Défense
Intérieur

INTITULÉ DE L'EMPLOI-TYPE

- Chef(fe) de cuisine
- Second(e) de cuisine
- Agent(e) de restauration

Comment intégrer la Fonction publique



Les différentes modalités de recrutement

Recrutement d'un fonctionnaire

- *Recrutement par concours*
- *Recrutement direct*

Recrutement d'un agent contractuel

- *Dans la Fonction publique de l'Etat (FPE)*
- *Dans la Fonction publique territoriale (FPT)*
- *Dans la Fonction publique hospitalière (FPH)*

Autres types de recrutement

- *Parcours d'accès aux carrières de la Fonction publique (PACTE)*
- *Personnes handicapées*
- *Intérim.*

Le recrutement d'un fonctionnaire

Recrutement par concours

Pour se présenter à un concours, le candidat doit remplir les conditions générales d'accès à la Fonction publique:

- *Nationalité*
- *Droits civiques et absence de condamnation*
- *Service national*
- *Aptitude physique*
- *Diplôme*

et les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois visé : diplôme, ancienneté, aptitude physique particulière (acuité visuelle, par exemple), etc...



Le recrutement d'un fonctionnaire

Recrutement direct

Dans certains cas, un fonctionnaire peut être recruté sans concours :

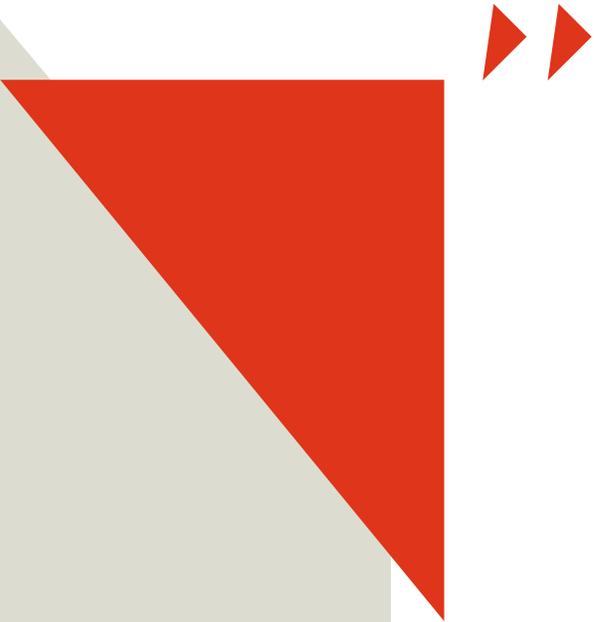
- *dans certains corps ou grades de 1^{er} niveau dans la FPT de catégorie C, si le statut particulier le prévoit (par exemple, adjoint administratif);*

- ***s'il est une personne handicapée:***

Ex : dans la FPT recrutement sous contrat d'1 an (sous conditions de diplômes) et possibilité de titularisation à l'issue.

Ex : par la voie du parcours d'accès aux carrières de la Fonction publique (PACTE);

- *sur les emplois réservés.*

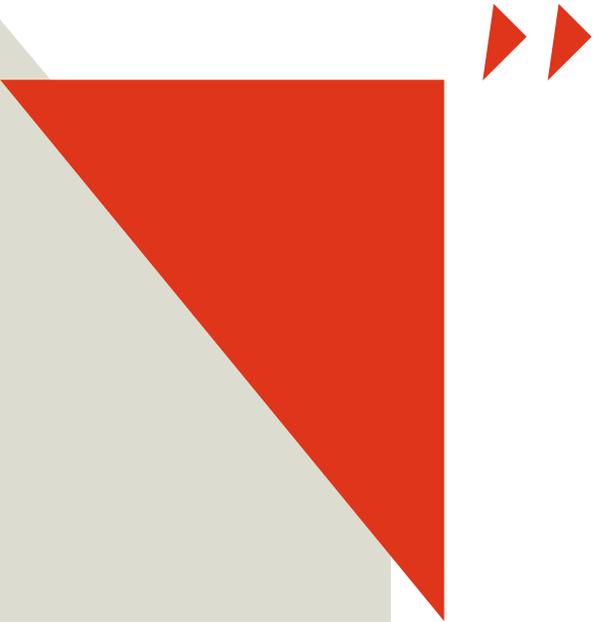


Le recrutement d'un agent contractuel

Les emplois permanents de l'administration sont normalement occupés par des fonctionnaires. Toutefois, celle-ci peut recruter à titre dérogatoire, dans certains cas, des agents contractuels.

Différence entre un agent contractuel et un vacataire.

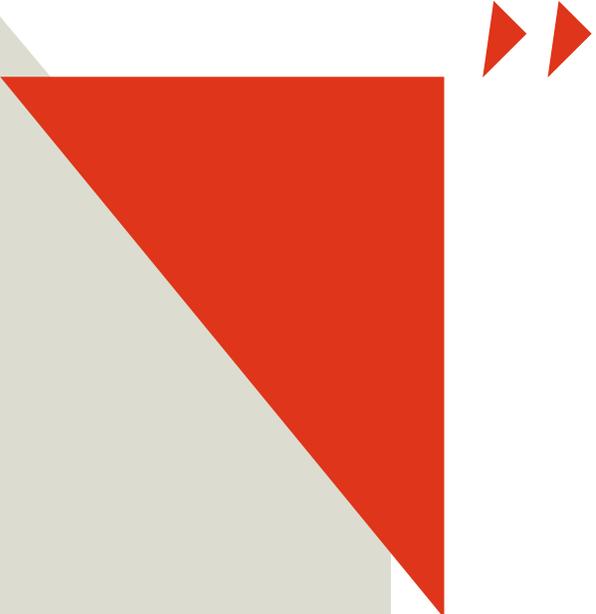
- *Si l'activité confiée à la personne recrutée présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative => **agent public contractuel.***
- *Si une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps => **vacataire.***



Le recrutement d'un agent contractuel

Les différents cas de recrutement par voie contractuelle :

- *Absence de fonctionnaire pour les fonctions recherchées ;*
- *Remplacement ponctuel ou emploi vacant ;*
- *Accroissement d'activité ;*
- *Emploi à temps non complet (inférieur au mi-temps) ;*
- *Recrutement dans le cadre du PACTE ;*
- *Contrat de projet*
- *Contrat d'apprentissage (contrat de droit privé)*
- *Contrat PEC (contrat de droit privé)*
- *Enseignant chercheur ;*
- *Emplois spécifiques.*



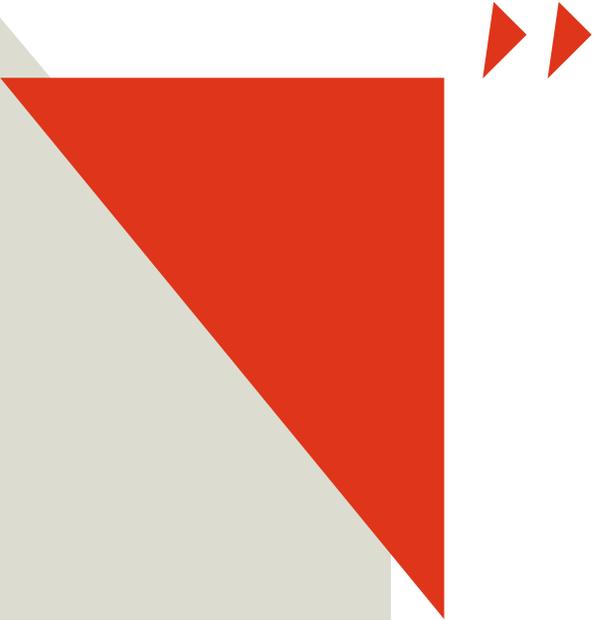
Le recrutement d'un agent contractuel

Les cas particuliers de recrutement par voie contractuelle dans la FPT :

- *Petites communes ;*
- *Emploi de direction ;*
- *Collaborateur de cabinet ou d'un groupe d'élus.*

Les cas particuliers de recrutement par voie contractuelle dans la FPH :

- *Directeur d'établissement.*



Le PACTE

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) permet à un jeune non diplômé ou faiblement diplômé d'accéder sans concours à un emploi de catégorie C de la fonction publique. Le Pacte lui permet d'acquérir une qualification ou un diplôme en lien avec son emploi. L'agent est recruté en CDD et peut devenir fonctionnaire titulaire.

QUI ?

Le Pacte s'adresse à un jeune de 16 à 28 ans au plus sans diplôme, ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au bac, ou à toute personne en situation de chômage de longue durée, âgée d'au moins 45 ans et bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

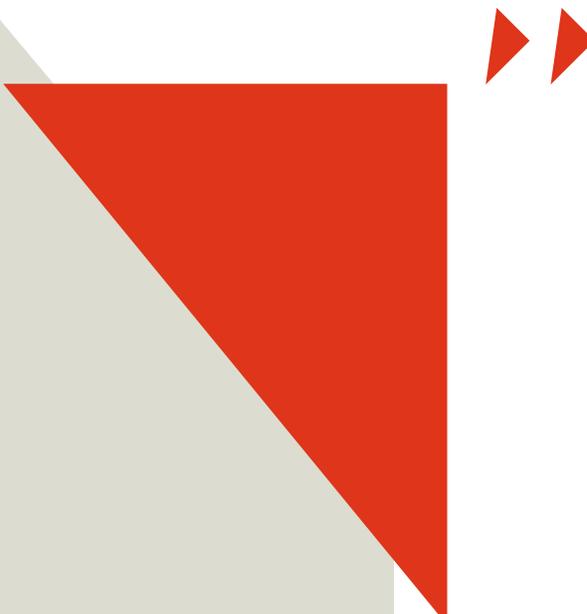
Les personnes handicapées

Des conditions particulières d'accès à la fonction publique sont prévues pour les personnes handicapées. Pour les concours, des aménagements sont possibles dans le déroulement des épreuves. La personne handicapée peut aussi être recrutée comme contractuelle et être titularisée à la fin de son contrat.

QUI ? Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- travailleur reconnu handicapé par la CDAPH,
- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaire d'une rente,
- Titulaire d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite des 2/3 au moins,
- titulaire d'une pension militaire d'invalidité,
- sapeur-pompier volontaire victime d'un accident ou atteint d'une maladie contractée en service,
- victime d'un acte de terrorisme,
- sapeur-pompier volontaire titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident ou d'une maladie de service,
- titulaire de la carte d'invalidité,
- ou titulaire de l'AAH.

Un médecin agréé de l'administration doit vérifier la compatibilité du handicap avec le poste visé par le candidat.



Les personnes handicapées / Recrutement par concours

Suppression ou recul des limites d'âge

Le candidat handicapé peut se présenter aux concours d'accès à la fonction publique quel que soit son âge. Les limites d'âge fixées pour certains concours ne s'appliquent pas dans ce cas.

Aménagements d'épreuves

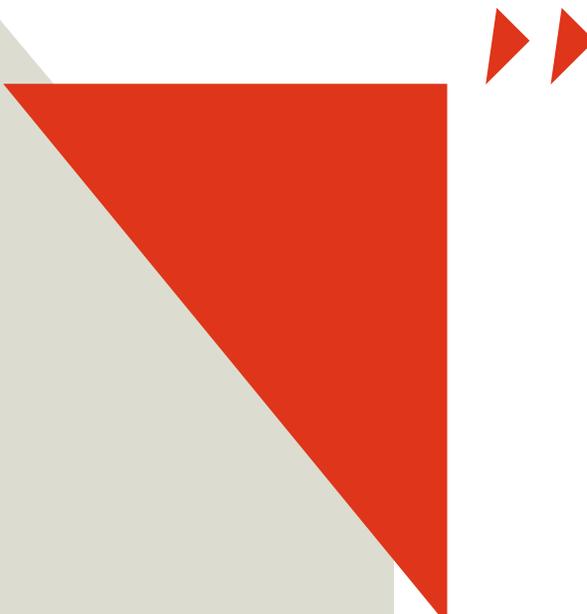
Le candidat peut demander un aménagement des épreuves lors de son inscription au concours, en joignant un certificat médical précisant les aménagements souhaités.

L'aménagement est accordé sur décision du jury du concours.

Les aménagements peuvent porter sur la durée et le déroulement de l'épreuve, pour les adapter aux moyens physiques du candidat. Il peut aussi bénéficier d'une aide humaine ou technique (matériel adapté par exemple).

Le candidat doit disposer d'un temps de repos suffisant entre 2 épreuves.

L'administration, si elle est prévenue à l'avance de la participation d'un candidat handicapé, doit assurer l'accessibilité des salles d'examen.



Les personnes handicapées / Recrutement à l'issue d'un contrat d'apprentissage

A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, les apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi **peuvent être titularisés, à l'issue d'un contrat d'apprentissage***, dans cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités de cette expérimentation. Il précisera les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage. Une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant son terme.

**Avant cette disposition, l'apprenti était contraint « d'enchaîner » un contrat d'apprentissage puis un contrat ad hoc pour obtenir sa titularisation. C'est cette situation à laquelle souhaite remédier la loi du 6 août 2019.*

Comment repérer les postes vacants dans la Fonction publique ?



L'accès aux postes vacants

Les sites d'offres d'emplois sur le web : www.place-emploi-public.gouv.fr

**Lancé officiellement le 22 février 2019, Place de l'emploi public est le 1^{er} site d'emploi commun aux trois versants de la fonction publique, et remplace désormais la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public*

Pour la fonction publique de l'État

Score, le site des concours et recrutements de l'Etat
Les sites des différents ministères.

Pour l'apprentissage et des stages dans la Fonction Publique:

La place de l'apprentissage et des stages





L'accès aux postes vacants

Pour la fonction publique territoriale

Le portail de l'emploi territorial :

- **www.emploi-territorial.fr** alimenté par la majorité centres de gestion (dont les 13 CDG de la région Occitanie) et le CNFPT .
- **www.rdvemploipublic.fr** pour les CIG et CDG de la région parisienne.
- Les [emplois de la ville de Paris](http://Paris.fr/recrutement) sur Paris.fr/recrutement

Pour la fonction publique hospitalière

- Le [ministère de la Santé](#)
- Les [agences sanitaires](#)
- La [Fédération hospitalière de France](#)
- L'[Association des directeurs d'hôpital \(ADH\)](#) :
- Les sites des établissements sanitaires et médico-sociaux ou directement auprès de leur service des ressources humaines
- [La Gazette Santé Social](#)



L'accès aux postes vacants

Pour les institutions de l'Union européenne :
L'office européen de sélection du personnel

La presse spécialisée ou professionnelle

la Gazette des communes ,

la lettre du cadre territorial ,

le Moniteur, notamment (pour la FPT)

la Gazette Santé Social pour les offres des secteurs sanitaires et sociaux

Techni-cités pour les offres dans les services techniques.



L'accès aux postes vacants

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale

Chaque centre de gestion assure la publicité des créations et des vacances d'emploi dans les collectivités territoriales qui lui sont affiliées. Ces informations sont affichées dans leurs locaux et sur leurs sites web.

Les offres d'emplois sont publiées sur :

www.emploi-territorial.fr

Pôle emploi et l'Agence pour l'emploi des cadres (APEC)

Plutôt dédiées au secteur privé, Pôle emploi et l'Agence pour l'emploi des cadres (APEC) diffusent des offres d'emploi dans le secteur public, notamment pour des postes à pourvoir dans les collectivités locales.

La carrière du fonctionnaire



L'avancement du fonctionnaire

Chaque fonctionnaire appartient à un corps classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque corps comprend un ou plusieurs grades composé de plusieurs échelons. Au cours de sa carrière, il bénéficie d'avancements d'échelon et éventuellement de grade. Il peut également changer de corps.

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il n'a aucune incidence sur les fonctions exercées. Il entraîne une augmentation du traitement indiciaire (ou traitement de base) car à chaque échelon correspond un indice permettant le calcul du traitement.

Conditions d'avancement

L'avancement d'échelon dépend à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire. L'avancement à l'ancienneté maximale est un droit. Le statut particulier de chaque corps prévoit la durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur.

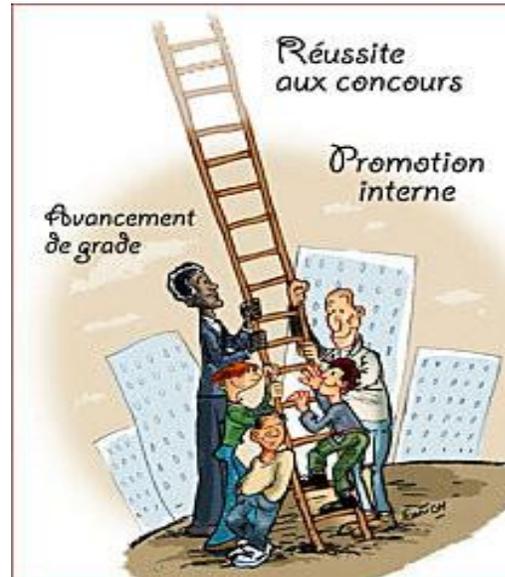


L'avancement du fonctionnaire

Changement de corps, (ou de cadre d'emplois dans la FPT)

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de corps :

- *soit par promotion interne;*
- *soit en passant un concours (externe ou interne, ou troisième concours).*





Les positions du fonctionnaire

Activité

temps partiel / congés longue maladie / conge maternité
mise à disposition / pna « position normale d'activité ».

Détachement

courte ou longue durée.

Disponibilité

d'office/demande/mandat local

Congés

parental
congé de fin de vie
congé de présence parentale
ou dans la réserve.



Obligation en matière de recrutement des personnes handicapées



Le recrutement de personnes handicapées

Qu'est-ce que l'obligation légale d'emploi ?

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur public d'au moins 20 agents¹ une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6% de son effectif total.

Comment y répondre ?

Les employeurs publics peuvent répondre à l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités :

- l'emploi direct de personnes handicapées ;
- la réalisation de certaines dépenses prévues par le Code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, aménagement de postes de travail...)
- le versement d'une contribution au FIPHFP.

(1) 20 équivalents temps plein (ETP), en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel, en contrat d'apprentissage.



Le recrutement de personnes handicapées

Qui sont les employeurs publics ?

- L'État ;
- les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, les établissements hospitaliers ;
- Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi que pour leurs agents permanents.



Le recrutement de personnes handicapées

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérées à l'article L5212-13 du Code du travail. Il s'agit :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH;
- des agents titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »;
- des agents titulaires de l'allocation adulte handicapé ;
- des titulaires d'une " rente " liée à un accident du travail ou une maladie professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10% ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins des deux tiers les capacités de travail ;
- des sapeurs- pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité après un accident survenu ou une maladie contractée en service.



Le recrutement de personnes handicapées

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Les titulaires d'un emploi réservé énumérés aux articles L241-2 à L241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :

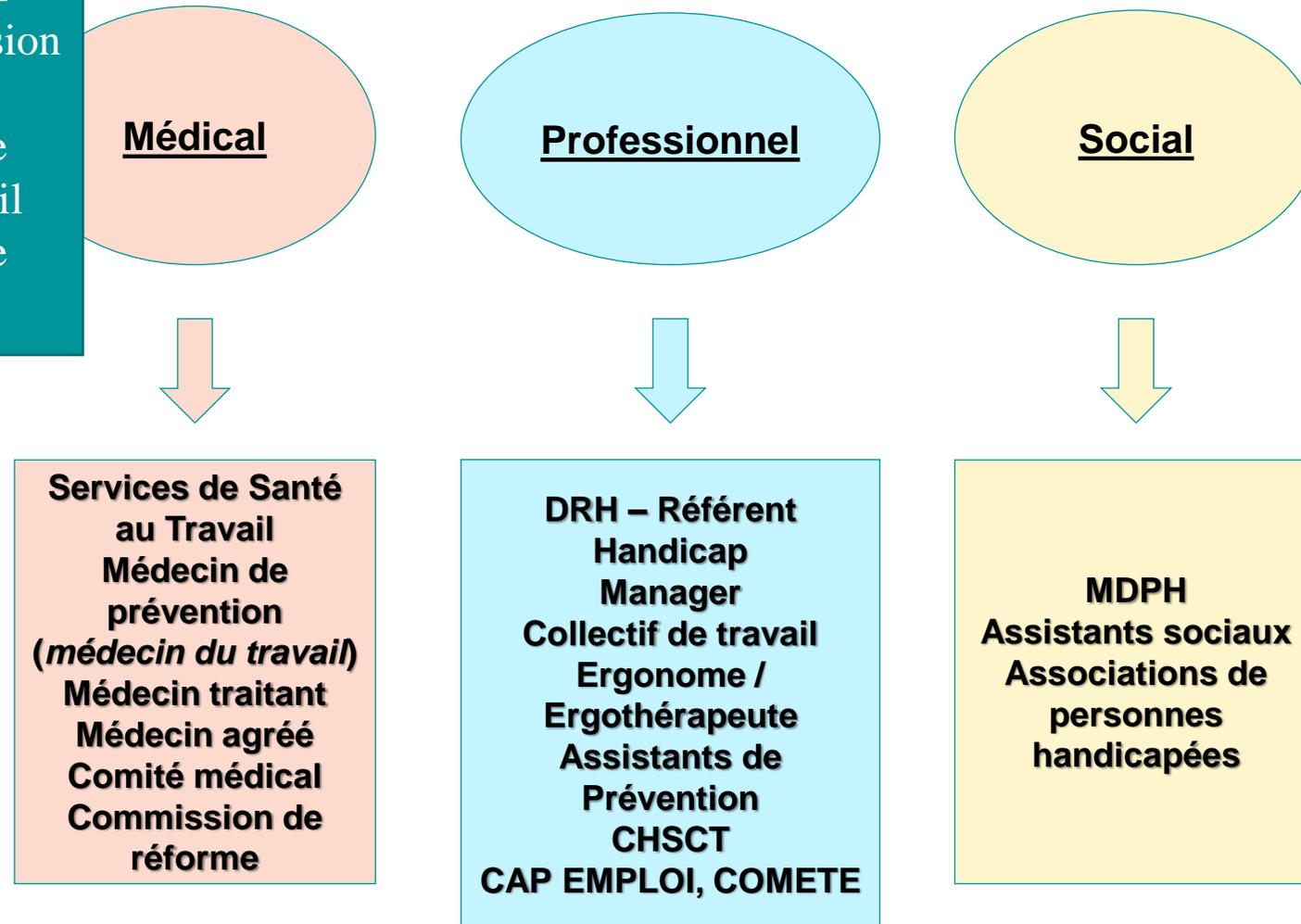
- des invalides de guerre ;
- des victimes de guerre et du terrorisme ;
- aux orphelins et veuves de guerre ;
- des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
- des personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique.



Acteurs de l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise

Points de vigilance :
parution des décrets relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique (FPH - Décret n° 2022-351 du 11 mars 2022 / FPT - Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022...) = fusion du CMD et de la CDR.
Par ailleurs, dorénavant on parle uniquement du médecin du travail mais on peut parler de médecine préventive

Les acteurs de l'intégration et du maintien



Points de vigilance :
parution des décrets relatif aux
conseils médicaux dans la fonction
publique (FPH - Décret n° 2022-351
du 11 mars 2022 / FPT - Décret n°
2022-350 du 11 mars 2022...) = fusion
du CMD et de la CDR.
Par ailleurs, dorénavant on parle
uniquement du médecin du travail
mais on peut parler de médecine
préventive

Les acteurs de l'intégration et du maintien

comités médicaux et les **commissions de réforme** sont des
instances consultatives chargées de donner des avis sur les questions
locales concernant les fonctionnaires.

Comité médical (2 médecins généralistes / médecin spécialiste de
fonction pour laquelle l'avis du comité est demandé) *IMPACT*

nécessairement consulté sur :

- la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs,
- l'attribution et le renouvellement des congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD),
- la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ou à l'issue d'un CLM ou d'un CLD,
- l'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office,
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement,
- le reclassement d'un fonctionnaire dans un autre emploi à la suite d'une modification de son état physique.

Points de vigilance :
parution des décrets relatif aux
conseils médicaux dans la fonction
publique (FPH - Décret n° 2022-351
du 11 mars 2022 / FPT - Décret n°
2022-350 du 11 mars 2022...) = fusion
du CMD et de la CDR.
Par ailleurs, dorénavant on parle
uniquement du médecin du travail
mais on peut parler de médecine
préventive

Les acteurs de l'intégration et du maintien

Commission de réforme (*membres du comité médical, représentants de l'administration auprès de laquelle elle est instituée, représentants du personnel à la CAP dont relève le fonctionnaire pour lequel l'avis de la commission est demandé*).

Elle est notamment consultée sur :

l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un congé de maladie ordinaire, d'un CLM ou d'un CLD sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité,

- la situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un CLM ou d'un CLD lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé,
- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire (Ati),
- la réalité des infirmités suite à un accident de travail/une maladie professionnelle, leur imputabilité au service, le taux d'invalidité en vue de l'attribution de l'Ati,
- le dernier renouvellement d'une disponibilité d'office pour raison de santé.

Points de vigilance :
parution des décrets relatif aux
conseils médicaux dans la fonction
publique (FPH - Décret n° 2022-351
du 11 mars 2022 / FPT - Décret n°
2022-350 du 11 mars 2022...) = fusion
du CMD et de la CDR.
Par ailleurs, dorénavant on parle
uniquement du médecin du travail
mais on peut parler de médecine
préventive

Les acteurs de l'intégration et du maintien

Deux types de médecins collaborent. D'une part ceux en charge d'évaluer les aptitudes (**médecins agréés**) et d'autre part ceux en charge du suivi médical et qui peuvent donner un avis sur l'adéquation du poste et de l'individu (**médecin de prévention**). Le médecin agréé ne s'occupe que des fonctionnaires titulaires puisqu'il doit contrôler l'aptitude médicale à la qualité de fonctionnaire. Les médecins de prévention s'occupent de tous les types d'agents.

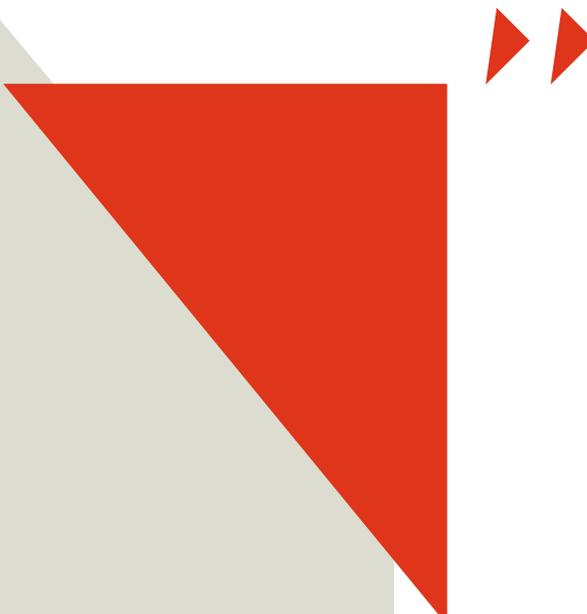
Médecin agréé :

- Aptitude à l'emploi
- Droit à la prise en charge et à l'indemnisation des pathologies
- Invalidité/retraite pour invalidité

Médecin du travail :

- Hygiène-sécurité, conditions de travail
- Compatibilité travail/préservation de la santé
- Maintien dans l'emploi
- Promotion de la santé des travailleurs au travail

Protection de la santé des fonctionnaires : de l'aménagement de poste à l'inaptitude définitive



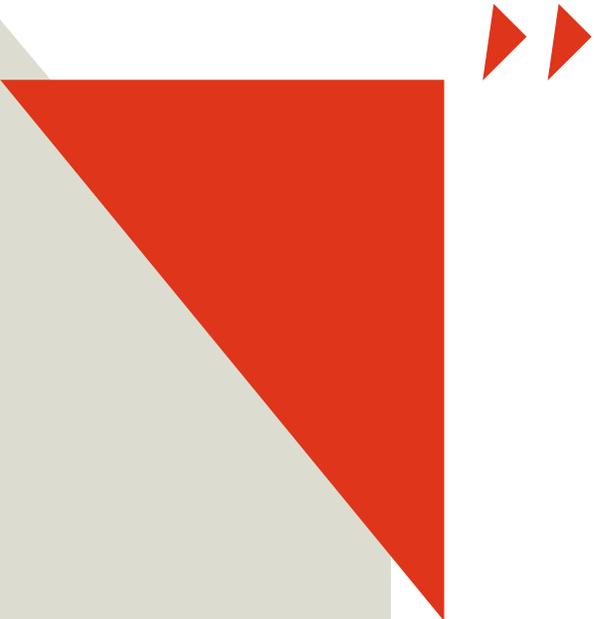
Du maintien au licenciement pour inaptitude

Un des axes forts de la politique de santé au travail est de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des personnes:

- inaptes,
- en restriction d'aptitude,
- ou en risque d'inaptitude au poste.

La notion de maintien dans l'emploi recouvre les notions:

- de maintien de l'employabilité
- d'obligation d'adaptation du poste
- d'obligation de reclassement.



Du maintien au licenciement pour inaptitude

Il est nécessaire de **s'interroger sur la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail**, compte tenu des possibilités de compensation, autrement dit sur l'aptitude de l'agent.

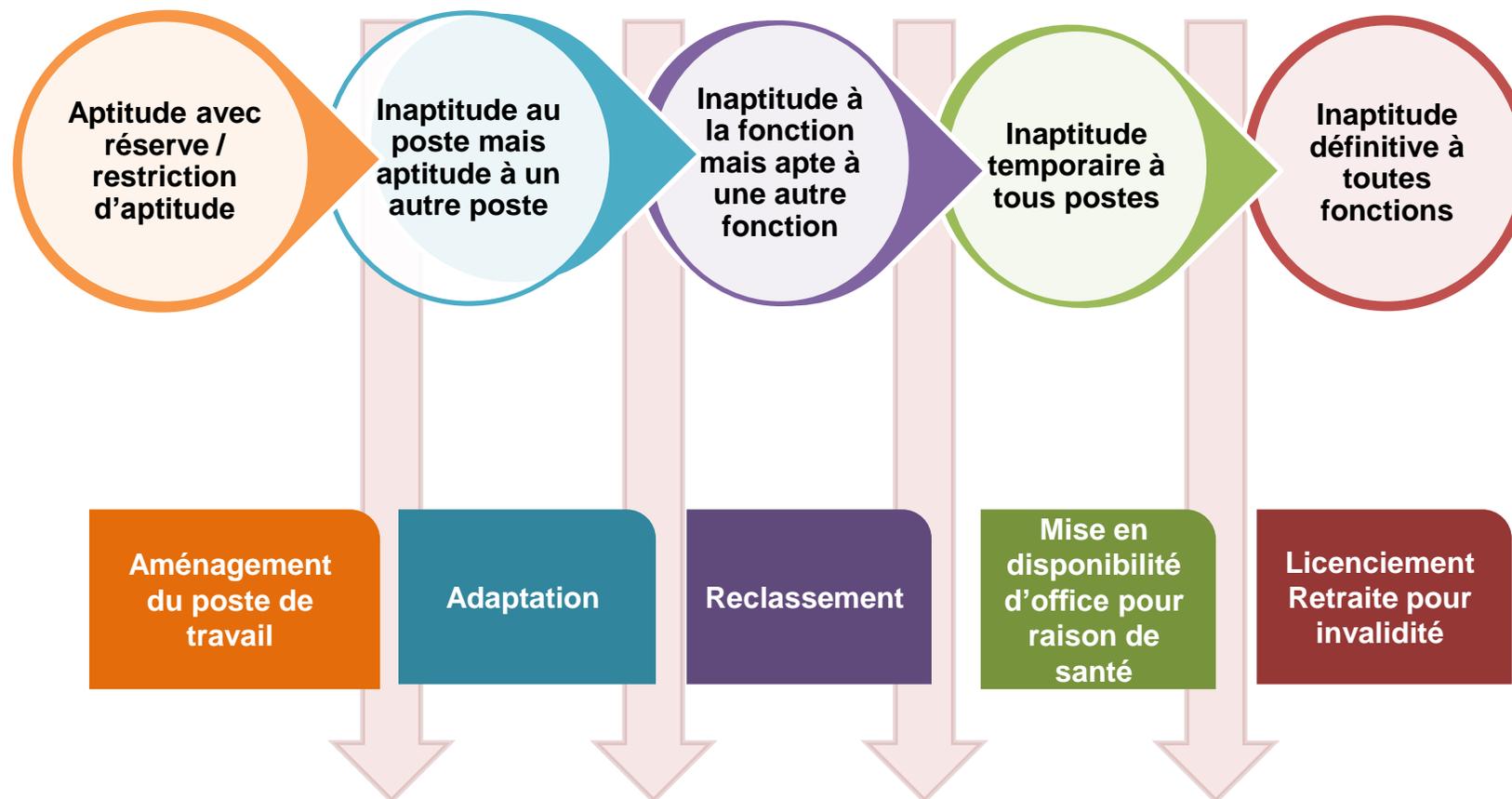
Elle est déterminée par le **médecin du travail** (*aptitude au poste*) ou par le **comité médical / la commission de réforme** (*aptitude à la fonction*).

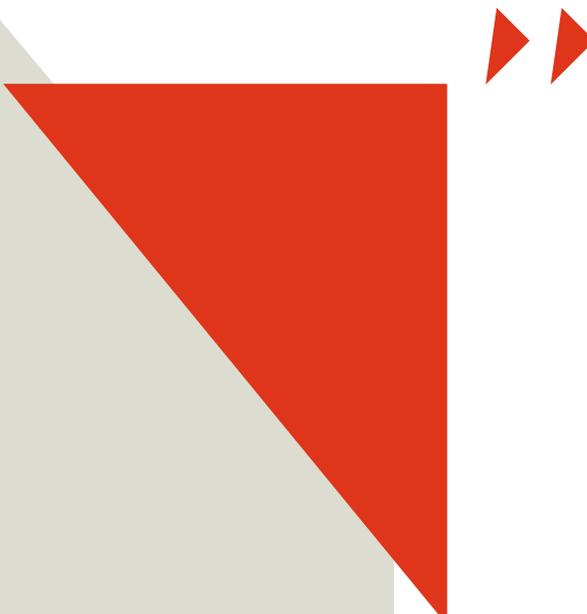
C'est ensuite à l'employeur d'assurer, dans la mesure de ses possibilités et selon un principe de proportionnalité de la réponse, **le maintien dans l'emploi de l'agent**.

Pour cela, des **aides et des dispositifs sont mis à sa disposition** (FIPHFP, SAMETH, COMETE FRANCE...)

De **bonnes pratiques** contribuent également à favoriser le maintien dans l'emploi (politique RH de prévention, équipe dédiée, pluridisciplinarité..).

Du maintien au licenciement pour inaptitude



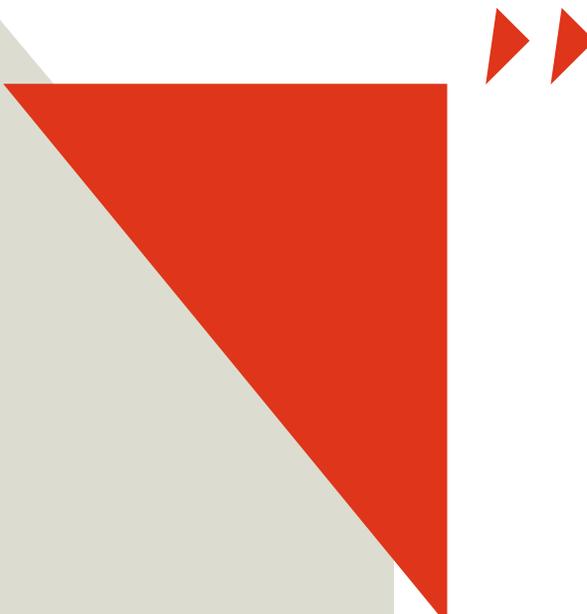


Du maintien au licenciement pour inaptitude

Que prévoit la loi pour maintenir un agent devenu inapte?

Obligation de moyens depuis la loi du 11 février 2005 :

*« afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent en fonction des besoins dans une situation concrète, les **mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés 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 œuvre 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 ».*



Du maintien au licenciement pour inaptitude

En cas d'inaptitude à la fonction mais d'aptitude à une autre fonction reconnue par le comité médical ou la commission de réforme, l'employeur est tenu de rechercher une solution de reclassement.

Le reclassement se fait :

Dans un autre emploi du grade ou dans un emploi relevant d'un autre grade du corps

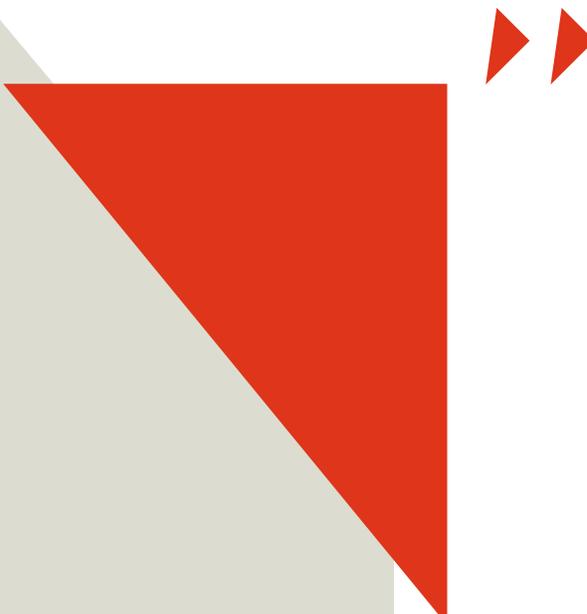
Par voie de détachement ou de recrutement dans un autre corps

Le reclassement est possible dans une même catégorie ou inférieure, le **traitement indiciaire est maintenu, mais les avantages sont perdus.**

L'employeur est tenu de proposer un poste conforme au niveau de formation de l'agent. Celui-ci doit être compétent dans ses nouvelles fonctions pour ne pas risquer d'être licencié pour insuffisance professionnelle.

Le reclassement peut se faire dans toutes collectivités/établissements publics en fonction du projet de l'agent.

Il est impossible de mettre à la retraite ou de licencier un agent sans recherche de reclassement sauf en cas d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.



La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a créé, pour les trois versants de la fonction publique, une période de préparation au reclassement (PPR) au bénéfice du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Cet accompagnement individualisé de l'agent vers de nouvelles fonctions a pour objectif de favoriser la réussite du reclassement dans un contexte d'allongement de la durée du travail. En cas d'inaptitude à la fonction mais d'aptitude à une autre fonction reconnue par le comité médical ou la commission de réforme, l'employeur est tenu de rechercher une solution de reclassement.

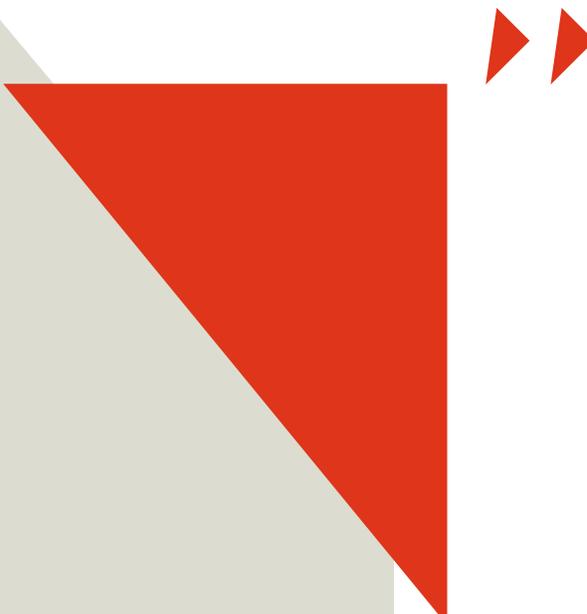
Déroulement d'une PPR:

L'employeur propose une PPR au fonctionnaire lorsque l'état de santé de ce dernier ne lui permet pas de remplir ses fonctions mais lui permet néanmoins d'exercer une autre activité. La PPR, **d'une durée maximale d'une année**, débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction en cas de congé de maladie.

L'employeur établit avec l'agent, **par voie de convention**, un projet définissant le contenu de la période, ses modalités de mise en œuvre et la durée au terme de laquelle le fonctionnaire présente sa demande de reclassement.

Des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes peuvent avoir lieu. Une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois doit être mise en œuvre. **Le fonctionnaire demeure en position d'activité** et perçoit le traitement correspondant à son poste d'origine.

Au terme de la PPR, le fonctionnaire présente une demande de reclassement qui peut concerner un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois. Dans ce cas, l'employeur lui propose « plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement »



La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

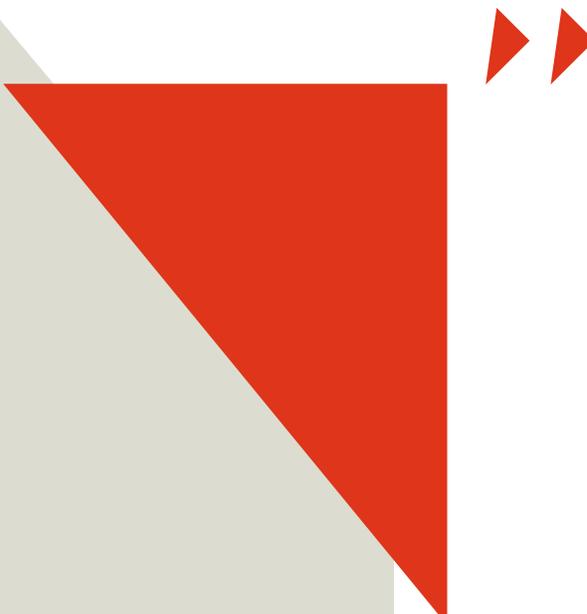
Le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 a créé et mis en œuvre cette période de préparation au reclassement au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat.

Contexte de mise en place d'une Agence d'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents de l'État (pour tous les cas de reconversions professionnelles).

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, institue à son tour ce nouveau dispositif au bénéfice des fonctionnaires territoriaux afin de permettre à un fonctionnaire de bénéficier d'une PPR lorsque le comité médical lui refuse une reprise de services au terme de sa dernière période de congés de maladie.

Une circulaire du 30 juillet 2019 précise les modalités de mise en place de la PPR.

Le décret concernant la FPH est en attente de parution.



Du maintien au licenciement pour inaptitude

L'obligation de moyens doit être démontrée dans la procédure de reclassement mais il n'existe pas d'obligation de créer un poste pour l'employeur.

Un poste vacant est laissé à la priorité de l'agent fonctionnaire.

Il est nécessaire d'engager la recherche dans un **délai raisonnable**.

Pour les **agents en CDD**, l'employeur n'a pas à justifier auprès de l'agent pourquoi il ne renouvelle pas le contrat.

Mais, en cas de contentieux, l'employeur doit prouver que le non-renouvellement est soit lié à une baisse d'activité, soit à une insuffisance professionnelle, mais en aucun cas à la santé de l'agent, sous peine d'être poursuivi pour discrimination.

Du maintien au licenciement pour inaptitude

Type de congé ou position administrative	Durée	Impact sur le traitement
Congés de maladie ordinaire	12 mois	3 mois à plein traitement, 9 mois à demi-traitement ; les primes suivent le sort du traitement
Congé de longue maladie (CLM)	3 ans	1 an à plein traitement ; 2 ans à demi traitement. Suspension des primes en règle générale
Congé de longue durée (CLD)	5 ans	3 ans à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement ; suspension des primes en règle générale.
Disponibilité d'office	1 an avec possibilité de 3 renouvellements au maximum soit 4 ans au total	Pas de rémunération mais possibilité dans certains cas de versement des indemnités journalières de coordination

Exemple - Jurisprudence

CAA Nancy, 12 nov. 2009, n° 07NC01561, OPDHLM du Doubs

*«Considérant qu'aux termes de l'article 37 du décret susvisé du 30 juillet 1987 : **Le fonctionnaire territorial ne pouvant, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, reprendre son service est soit reclassé en application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 ..., soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme prévue par le décret n° 65-773 du 9 septembre 1965 ... ; qu'aux termes de l'article 30 du décret susvisé du 26 décembre 2003 : **Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur sa demande** (...) ; qu'enfin, qu'aux termes de l'article 31 du même décret : (...). **Le pouvoir de décision appartient dans tous les cas à l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination, sous réserve de l'avis conforme de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales** (...)***

*Considérant, en quatrième lieu, **qu'il ressort des pièces du dossier qu'avant de la mettre à la retraite d'office, l'office intimé a cherché à reclasser Mme A, qui n'était inapte qu'à l'exercice des fonctions d'agent d'entretien ; que, toutefois, eu égard aux faibles qualifications détenues par l'intéressée et à l'ancienneté de ses expériences professionnelles antérieures en matière d'emplois de bureau, aucun poste sur lequel elle était susceptible d'être affectée n'était vacant avant que l'appelante, laquelle n'a par ailleurs donné aucune suite aux propositions de formation qui lui ont été faites, ne soit mise à la retraite d'office ; qu'ainsi, aucun reclassement n'étant possible, l'office public départemental d'habitations à loyer modéré du Doubs a pu à bon droit mettre Mme A à la retraite d'office, sans qu'il puisse lui être reproché de ne pas l'avoir placée en disponibilité, celle-ci n'ayant d'ailleurs jamais manifesté ce souhait** (...)*

Exemple - Jurisprudence

CAA Nancy 10 mai 2007 n°05NC01494

« **Considérant qu'il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement ;**

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. B., agent de salubrité stagiaire employé par la Communauté d'agglomération de Metz métropole, a, après épuisement de ses congés de maladie, été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé, puis, après avis du comité médical, été licencié pour inaptitude physique définitive par arrêté du 10 novembre 2003 ; qu'il est constant qu'alors que cette inaptitude définitive ne concerne que les fonctions de rippeur qu'il exerçait depuis son recrutement, la Communauté d'agglomération de Metz métropole n'a proposé aucun reclassement dans un autre emploi à M. B., lequel avait d'ailleurs formé une demande expresse et circonstanciée en ce sens ; qu'il ressort du tableau des emplois afférents au grade d'agent de salubrité tel que prévu par les dispositions alors en vigueur du décret du 6 mai 1988 susvisé que les titulaires de ce grade sont susceptibles d'occuper d'autres emplois ; que si celle-ci soutient qu'elle ne disposerait d'aucun autre emploi que celui de rippeur, elle ne produit aucune pièce de nature à étayer cette affirmation et ne met pas ainsi le juge en mesure de contrôler l'accomplissement par ses soins de l'obligation susrappelée :

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. B. est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Strasbourg a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision prononçant son licenciement pour inaptitude physique définitive ; »

Retrouvez
Plus d'informations
sur www.fiphfp.fr



Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la fonction publique
12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13