



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

CRIES

L'emploi dans le secteur public en Ile de France

L'emploi dans la fonction publique en Ile de France

Plan de l'intervention :

1 – Les modes d'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap

2 – Les chiffres de l'emploi de personnes en situation de handicap de 2013 à 2018

Les différents versants de la fonction publique

Les 3 versants de la fonction publique :

- **Etat** : (Police, Justice, Armée, Finances, Education nationale) : 2,47 millions d'agents.
- **Territoriale** : Communes, EPCI (regroupements de communes : communauté urbaine, communauté de communes ou d'agglomération), départements, régions et autres : 1,98 million d'agents.
- **Hospitalière** : hôpitaux, établissements d'hébergement pour personnes âgées etc. : 1,18 million d'agents.

Les types d'emplois dans la fonction publique :

Catégorie A : Bac+3 à Bac+5

B : niveau Bac ou équivalent

C : niveau brevet ou CAP/BEP

1 - Les modes d'accès à la fonction publique

Les voies d'accès pour les personnes en situation de handicap :

- **La voie ordinaire** : concours, avec aménagements possibles des conditions d'examen et sans limite d'âge

Pour la catégorie C, procédure de recrutement direct sans concours

- **La voie contractuelle dérogatoire** : Régie par les articles 27 Loi 11 janvier 1984 (FPE), 9 janvier 1986 (FPH) et article 38 Loi du 26 janvier 1984 (FPT). Le recrutement, sous réserve des diplômes exigés pour le poste, se fait sous forme de contrat à durée déterminée, renouvelable une fois. A l'issue du contrat, l'agent est titularisé si son évaluation est positive.

- **Le PACTE** : Pour les emplois de catégorie C (employés et ouvriers), 200 postes proposés en moyenne chaque année. Il s'agit d'une formation en alternance rémunérée qui s'adresse aux jeunes de 16 à 28 ans (25 jusqu'en octobre 2017). Elle dure de 12 à 24 mois. Pour la fonction publique territoriale, le décret d'octobre 2017 oblige les employeurs territoriaux à proposer 20 % des postes à pourvoir au PACTE et au recrutement sans concours.

La rémunération minimale est de 55 % du minimum de traitement de la fonction publique pour les moins de 21 ans et de 70 % au-delà.

La première sélection est assurée par les opérateurs du service public de l'emploi : Pôle Emploi et autres.

Les modes d'accès à la fonction publique

- **Le contrat d'apprentissage** : A partir de 16 ans et sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap, la formation dure de 12 à 48 mois et permet de concilier formation et découverte du monde professionnel.

Le bénéficiaire signe un contrat de droit privé et s'engage à suivre une formation en apprentissage jusqu'au bout. Sa formation peut être assurée par de nombreuses entités (lycée professionnel, GRETA, AFPA, CFA, CNFPT ...). Pendant sa formation il est suivi par un maître d'apprentissage. L'aide du FIPHFP pour l'employeur représente 80% du salaire de l'apprenti charges comprises, une fois déduites les autres aides. Par ailleurs une prime à l'apprenti est remboursée à l'employeur à hauteur de 1525 euros.

Au terme de l'apprentissage, l'employeur peut établir un CDD d'un an pour que l'agent bénéficie des articles 27 ou 38 cités plus haut.

A l'issue de l'apprentissage, une prime de 1600 euros est versée à l'employeur si un CDI est signé.

- **Le CUI-CAE** : il s'appelle désormais **Parcours Emploi Compétence (PEC)** depuis le 1er janvier 2018. D'une durée d'un an, il implique au minimum 20 heures hebdomadaires de travail. La rémunération est au minimum le SMIC horaire brut.

2 - Remarques méthodologiques sur les chiffres présentés

La source des données est celle de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) qui concerne l'effectif au 1^{er} janvier de tout employeur public ayant plus de 20 personnes. Le FIPHFP est en charge du calcul et du recouvrement de la contribution.

La Fonction publique d'Etat, dans les données présentées, n'inclut pas les administrations centrales (Ministères notamment) ni les clients dits 'Nationaux' qui font l'objet d'un traitement au siège du FIPHFP. Par contre les universités sont bien intégrées dans les chiffres.

Concernant la Fonction Publique d'Etat, les chiffres de l'année 2014 marquent une baisse qui n'est pas explicable de façon simple. Cela ne remet pas en cause les grandes tendances observées.

2 - Remarques méthodologiques sur les chiffres présentés

L'année 'n' concerne les effectifs au 1^{er} janvier de l'année 'n-1'. Sur les graphiques, '2018' reflètera donc l'effectif au 1^{er} janvier 2017.

Le Taux d'Emploi direct est le rapport entre les BOE et l'ETR. Le Taux d'Emploi Légal inclut une partie des achats faits auprès du STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) les ESAT (anciens CAT) et les Entreprises Adaptées (EA).

Le taux d'emploi de la FP, supérieur à celui du secteur privé montre la prise de conscience des employeurs publics, mais ne peut être opposé simplement à celui du privé

Les points de différence qui peuvent expliquer l'écart entre les taux d'emploi public et privé

Des catégories qui n'existent pas dans le privé

Les catégories de personnes mentionnées à l'article L 323-5 du code du travail peuvent être déclarées par les employeurs comme BOE. Cet article a été abrogé par ordonnance en 2007 pour les employeurs privés et maintenu en vigueur pour les fonctions publiques. Ainsi, peuvent être déclarés BOE :

- ✓ les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- ✓ les agents qui ont été reclassés en application des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, à la Fonction publique hospitalière et à la Fonction publique territoriale.
- ✓ 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.

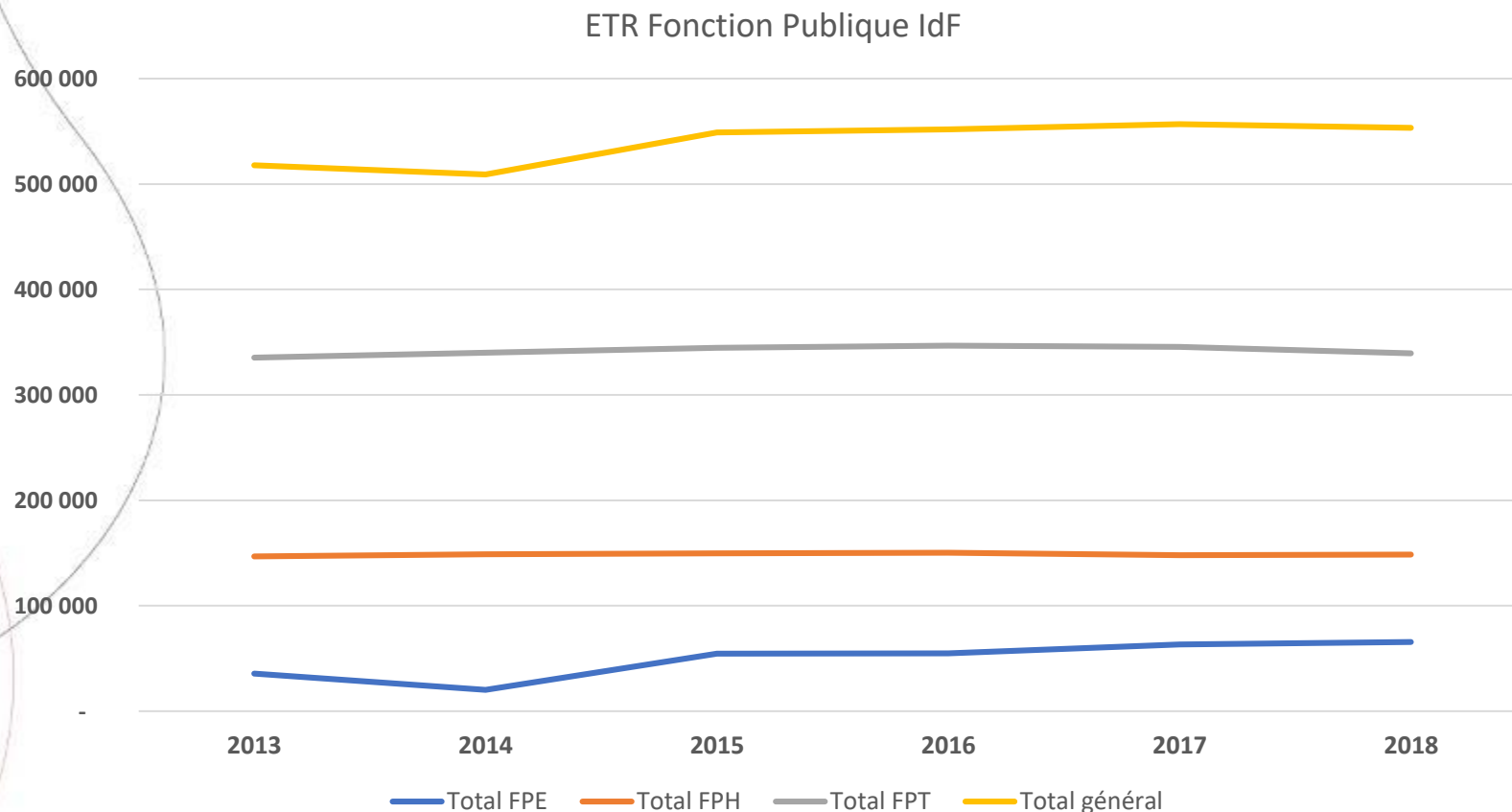
	FPE	FPH	FPT	Total FP
Agents avec RQTH	62%	36%	56%	54%
Agents reclassés	7%	25%	15%	14%
Fonctionnaires titulaires d'une ATI	10%	19%	14%	14%
Agents avec autres titres remis par la MDPH	7%	14%	8%	9%
Agents recrutés sur emploi réservé	10%	0%	0%	3%
Autres catégories	4%	6%	7%	6%

Les limites de la comparaison entre secteur public et secteur privé

- Une déclaration qui n'intervient pas sur le même espace temps
 - au 1^{er} janvier de l'année N-1 pour le secteur public
 - au 31 décembre de l'année N-1 pour le secteur privé
- Le décompte des effectifs de BOE
 - 1 BOE = 1 dans le secteur public quel que soit son temps de présence
 - Principe du *prorata temporis* dans le secteur privé
- Le décompte des dépenses liées aux achats STPA
 - Le montant HT déduit de la matière première pour le secteur public si récupération de la TVA. Dans le cas contraire, il s'agit du montant TTC.
 - Le montant HT déduit de la matière première divisé par 2000 x le smic pour le secteur privé
- La déduction des dépenses d'aménagement, formation, communication...
 - À hauteur de 50% du taux d'emploi dans le secteur public
 - Plafonné à 10% du montant de la contribution dans le secteur privé (défini par un décret limitatif)
- Le licenciement pour inaptitude
 - Une culture peu encline au licenciement pour inaptitude dans le secteur public
 - La possibilité de la rupture conventionnelle dans le secteur privé

Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

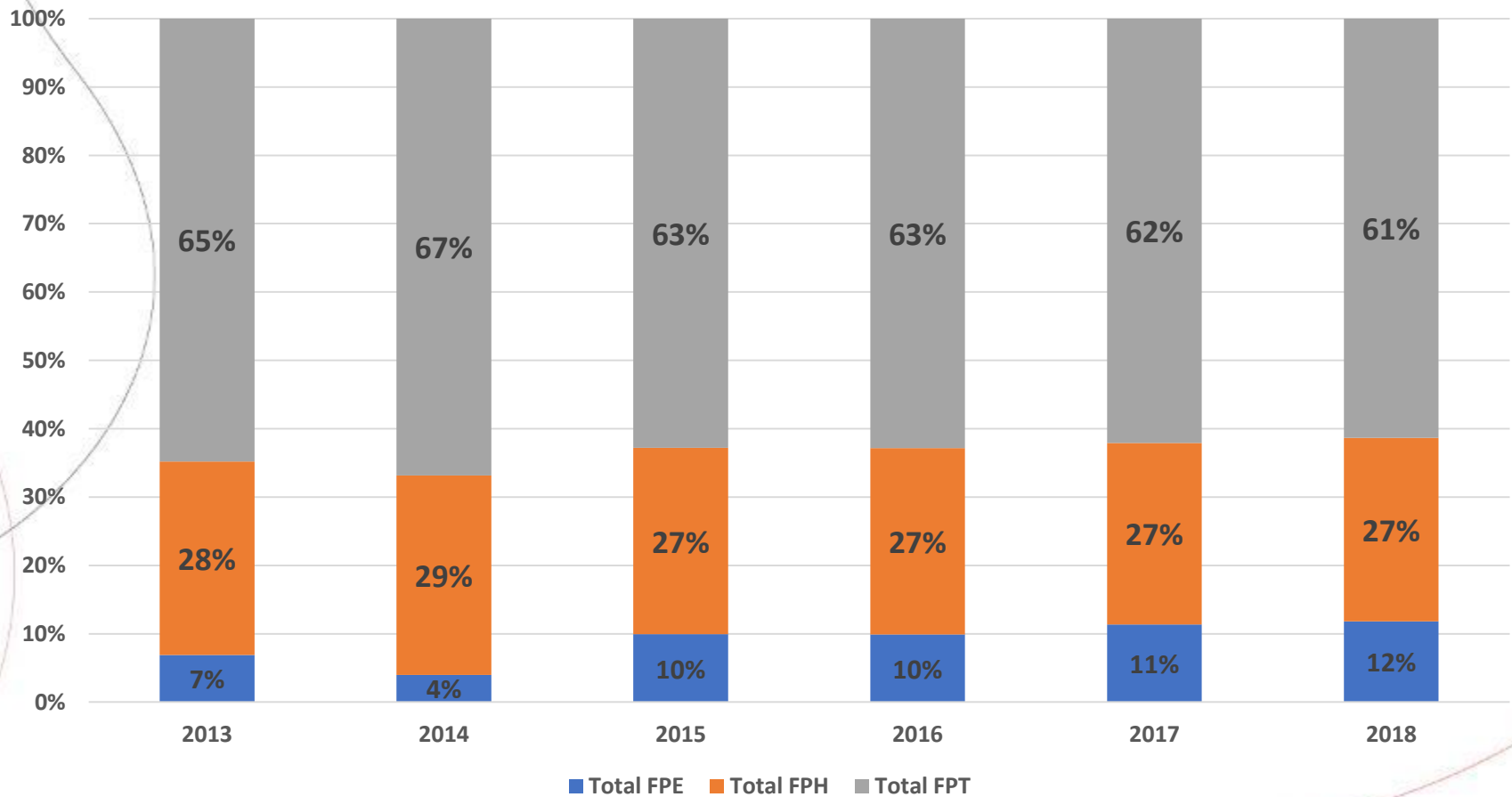
L'Effectif Total Rémunéré (ETR) : Une relative stabilité avec un tassement des FPH et FPT



Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

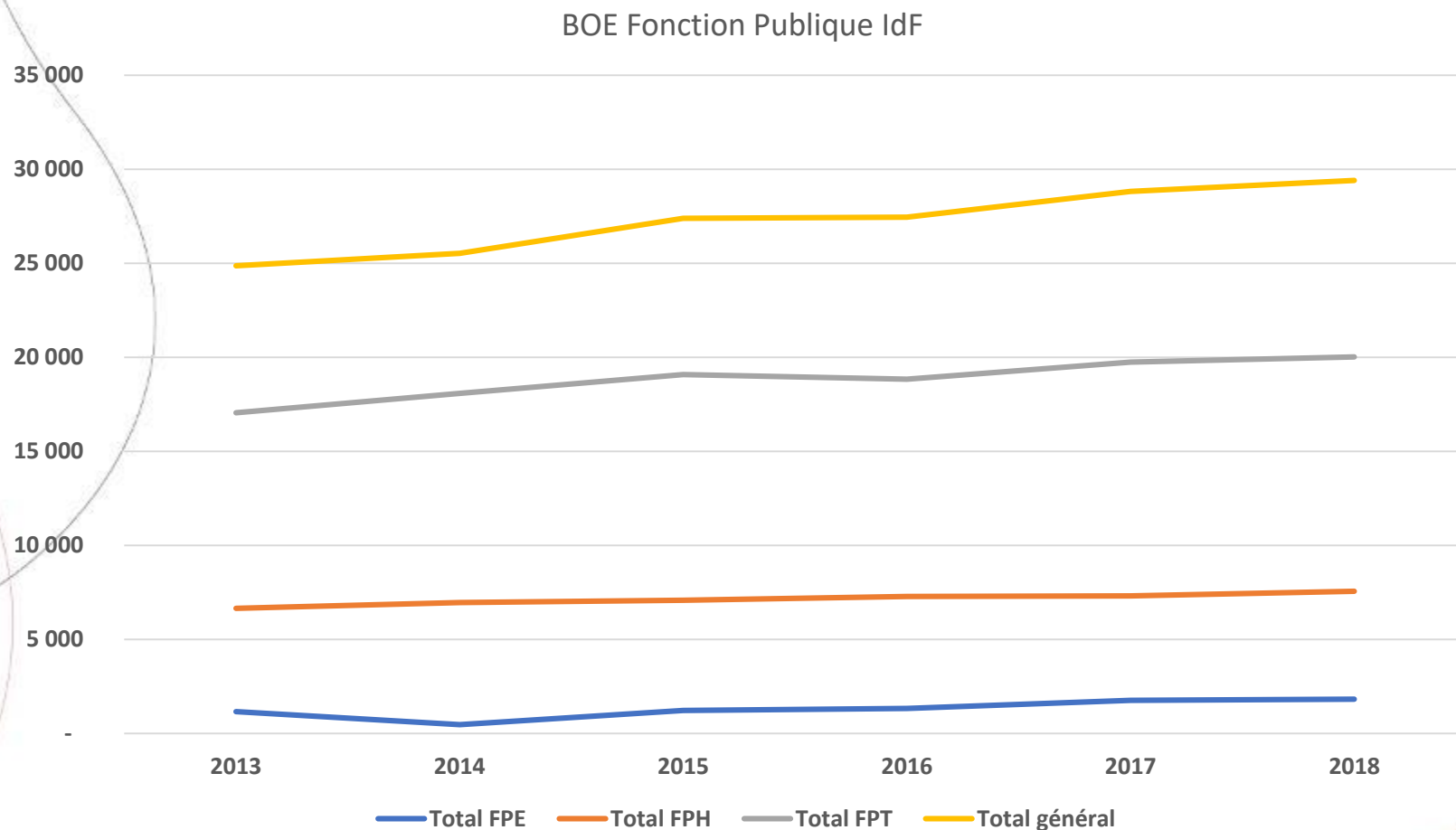
L'Effectif Total Rémunéré (ETR) : une large prééminence de la FPT

Part de chaque versant dans le total ETR



Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

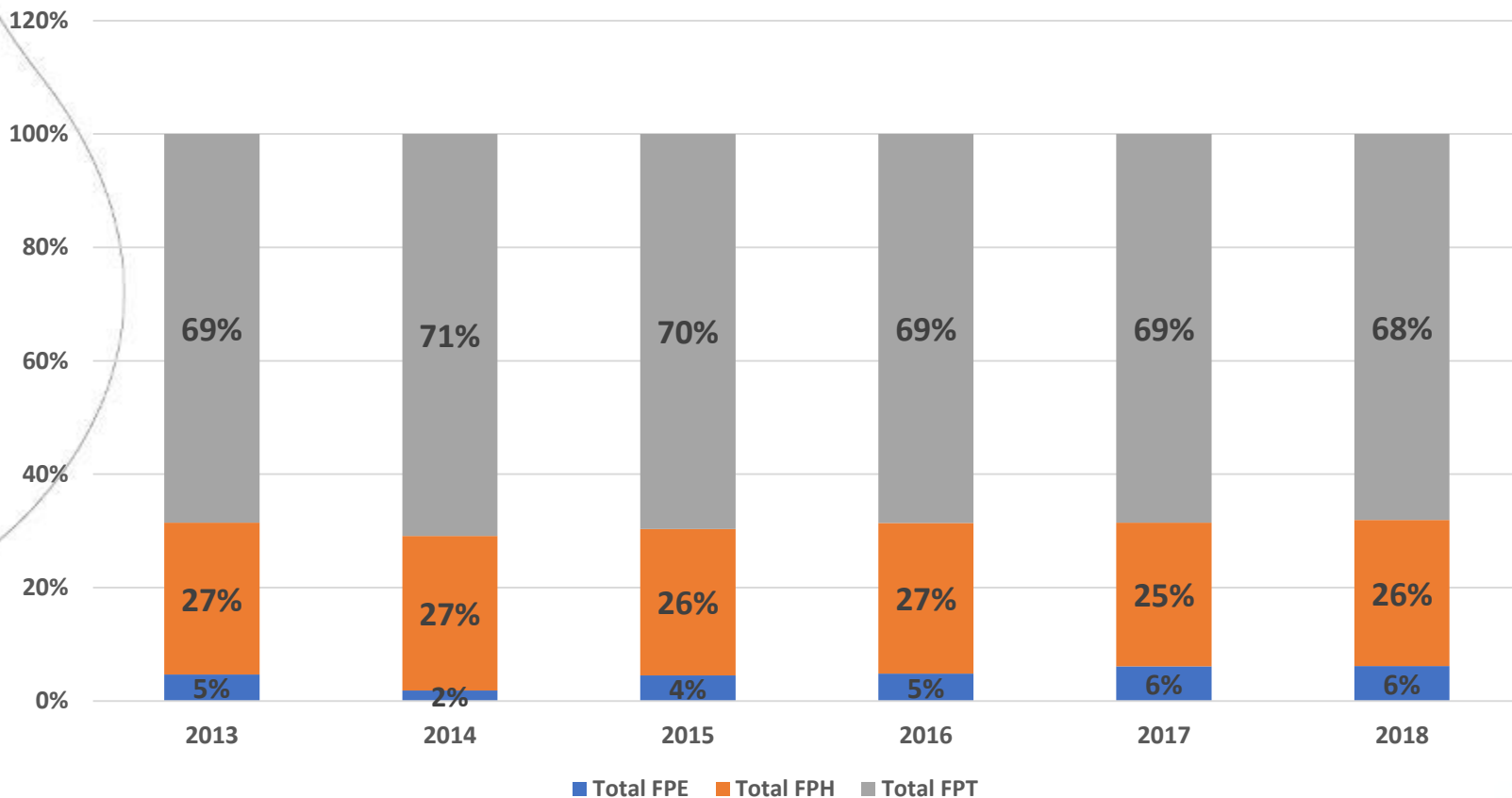
Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : une hausse globale des BOE supérieure à celle des effectifs



Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : FPT et à un moindre degré FPH en nette hausse

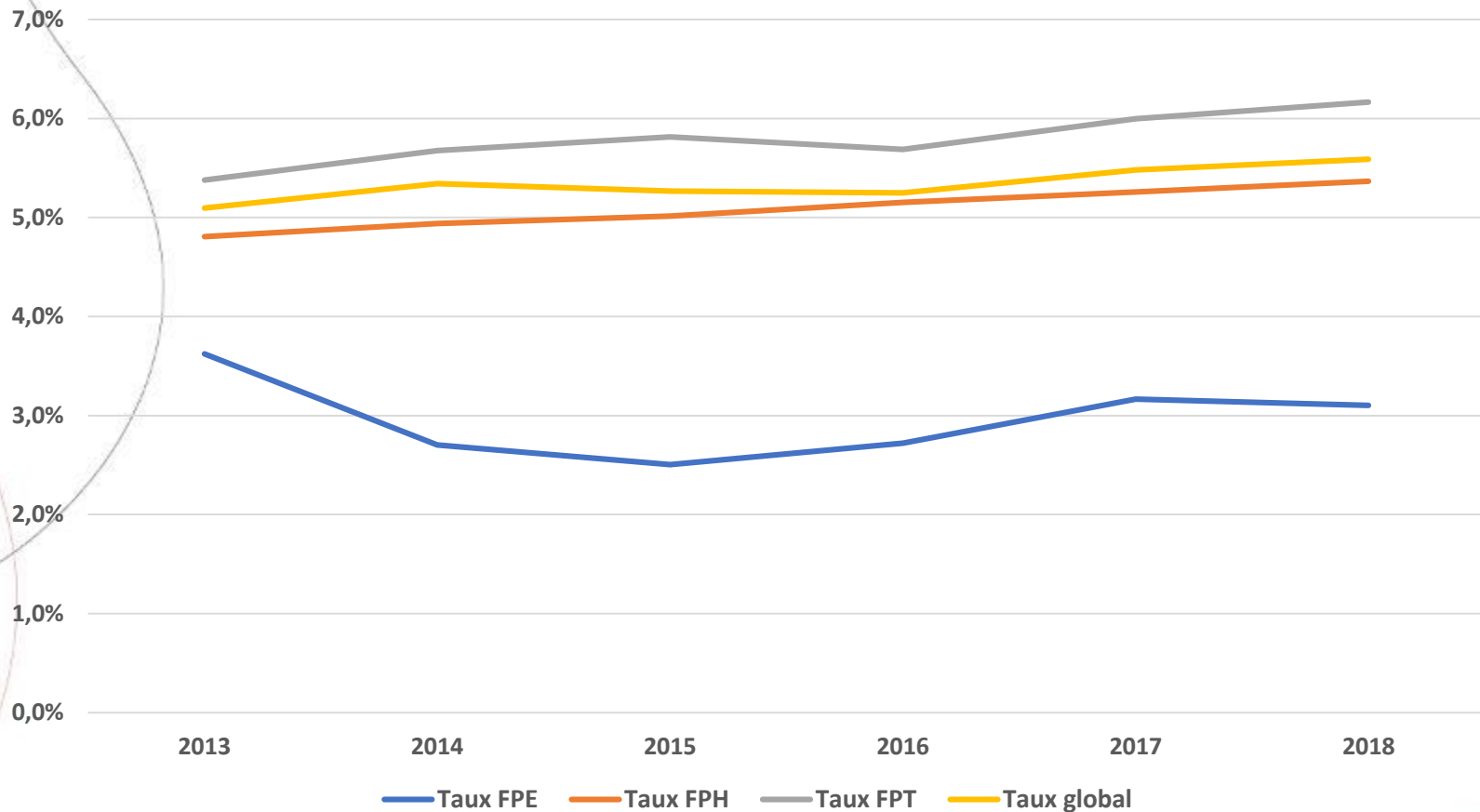
Part de chaque versant dans les BOE



Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

**Le Taux d'Emploi Légal : en plus du rapport BOE sur ETR, il intègre les achats au secteur protégé.
La FPT atteint l'objectif, la FPH pas loin du but, la FPE en cours de remontée**

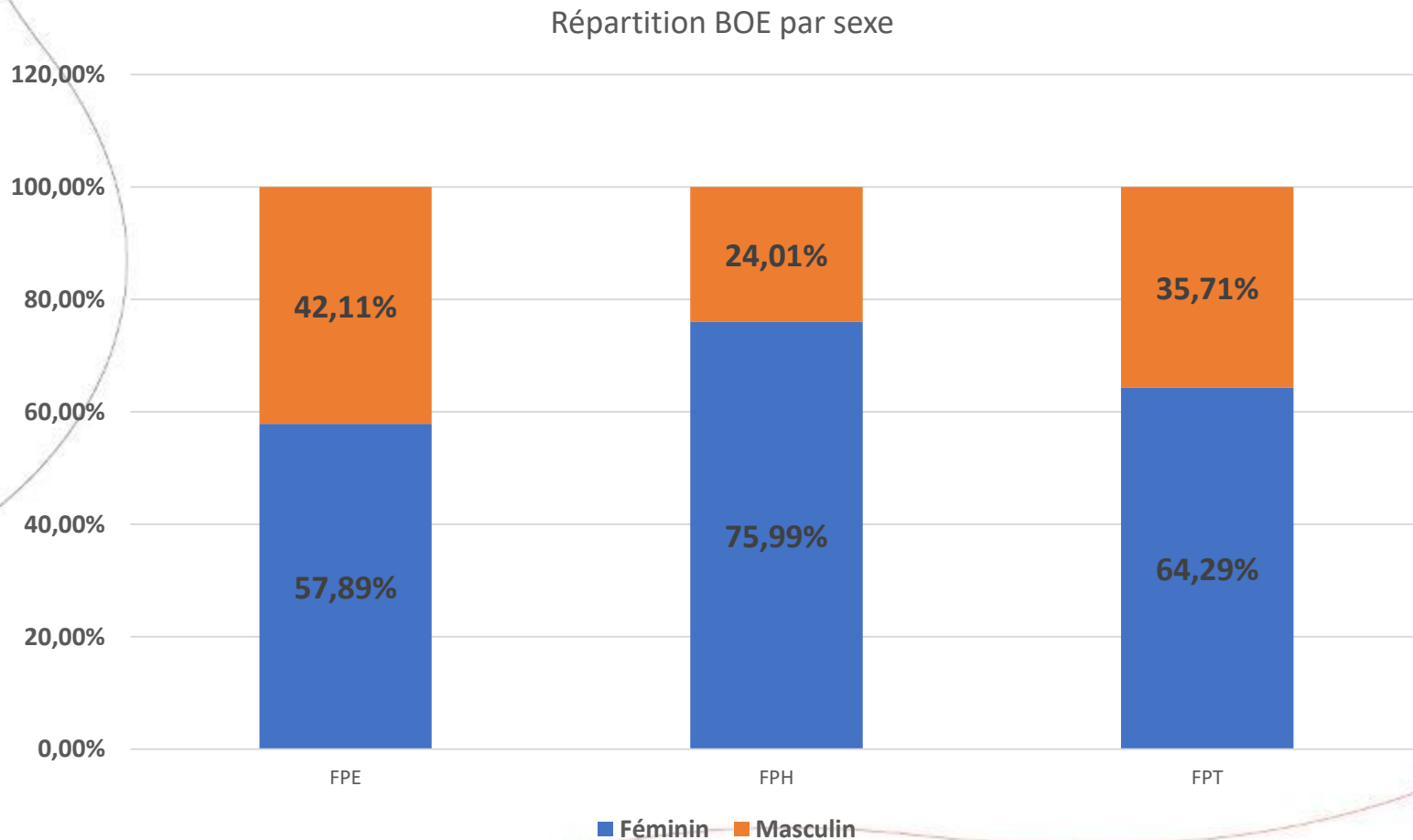
Taux d'emploi légal Fonction Publique IdF



Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

La typologie des personnes BOE

La répartition par sexe : un ensemble très féminisé, une FPH encore plus que les autres

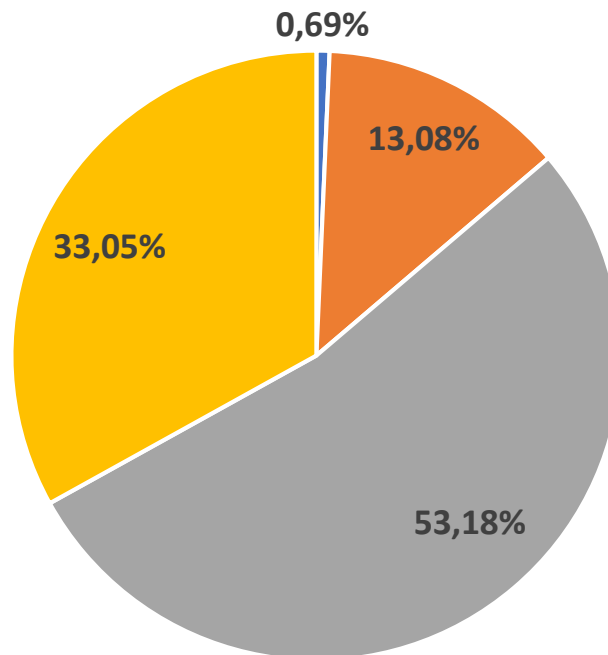


Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

La typologie des personnes BOE

La répartition par âge : une grande majorité 41 à 55 ans

Répartition des âges des BOE tous versants de la FP en 2018

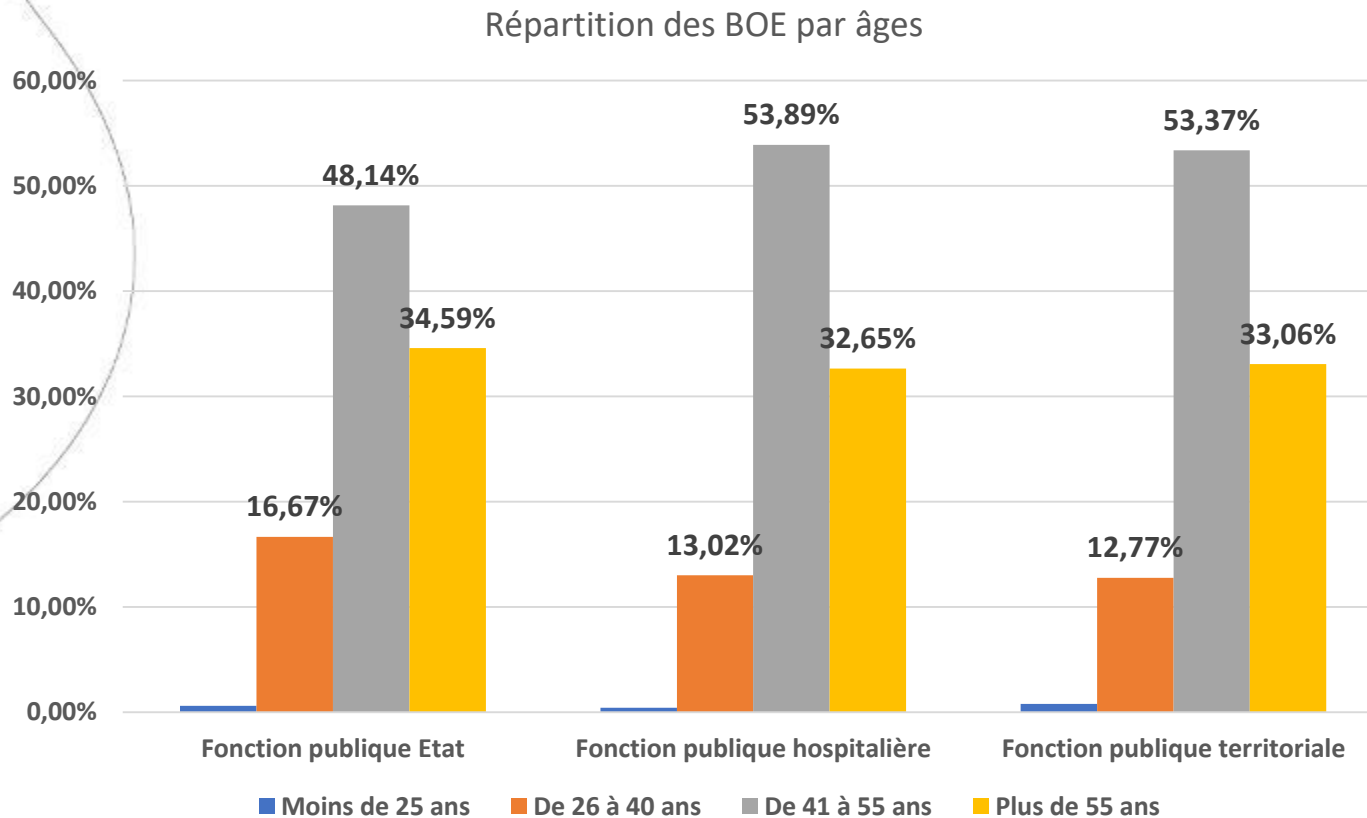


■ Moins de 25 ans ■ De 26 à 40 ans ■ De 41 à 55 ans ■ Plus de 55 ans

Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

La typologie des personnes BOE

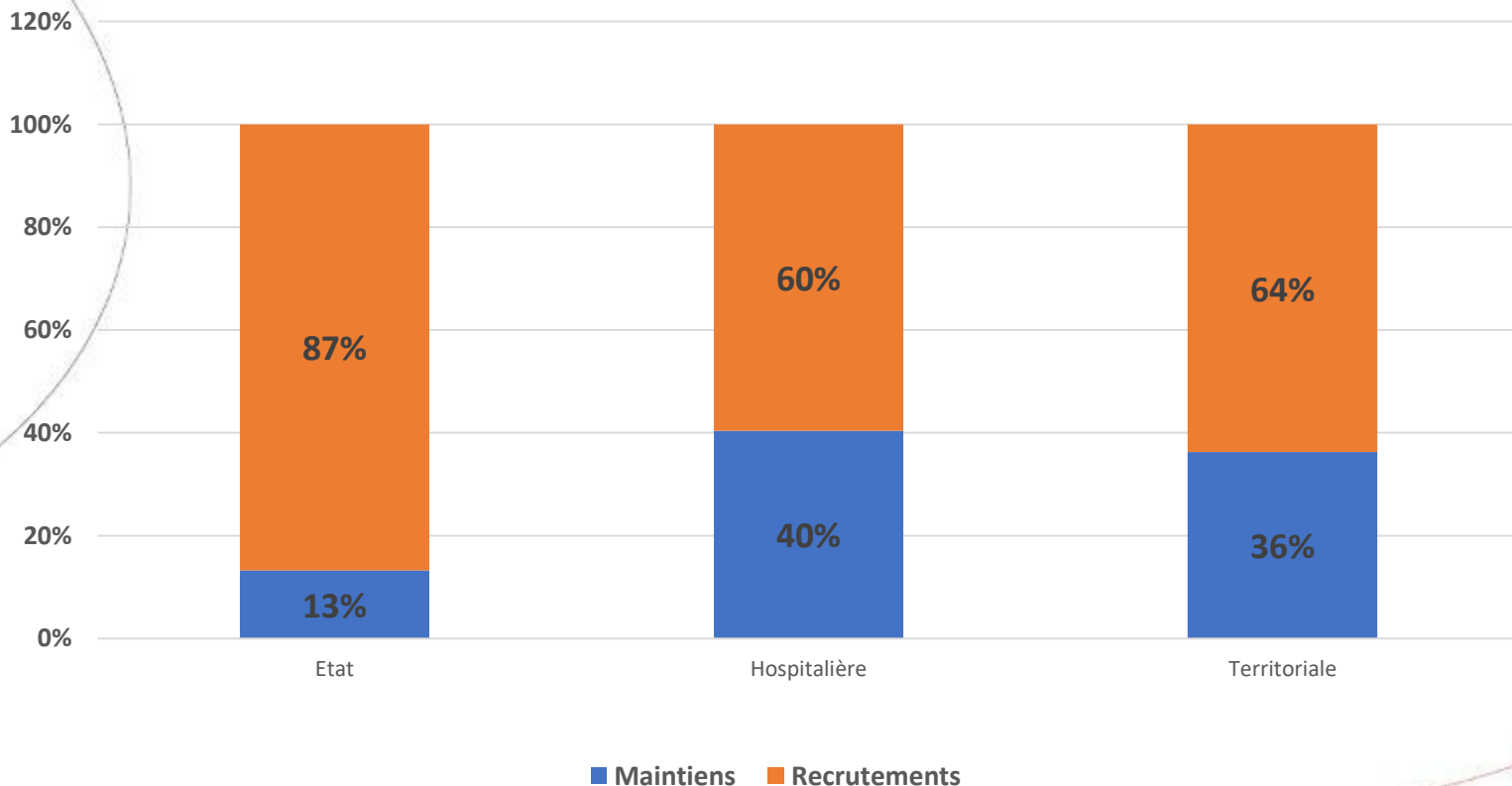
La répartition par âge : le poids des 41-55 ans, une situation contrastée. Les BOE de la FPE proportionnellement plus nombreux aux deux extrémités que dans les autres cas



Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

La typologie des personnes BOE

La répartition des effectifs entre recrutement et maintiens : un problème essentiel pour les FPH et FPT à la population vieillissante. Pour la FPE, il s'agit de BOE embauchés comme tels, pour les autres de la problématique du vieillissement



Fonction publique et handicap : les chiffres en IdF

La typologie des personnes BOE

La répartition par type de situation administrative : une situation contrastée pour les reclassements (FPE) et les ATI (FPH et FPT). Les reclassements sont plus difficiles pour la FPH et FPT.

Part de chaque type de motif BOE

