APRADIS

Handi-Pacte
Fonction publique Hauts-de-France

Observatoire de l'emploi
des personnes en situation de handicap
dans la Fonction publique
en région Hauts-de-France

Enquêtes 2016

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

emploi
fiphfp
handicap

Avant propos

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap a renforcé l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique et a institué le FIPHFP.

Dans chaque région, un pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière (Handipacte) est né de l'initiative conjointe du préfet de région et du directeur du FIPHFP.

Dans le cadre de ses missions, Handipacte Hauts-de-France a mis en œuvre un observatoire régional de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique afin de pouvoir disposer de données quantitatives et qualitatives permettant, par la suite, de mieux orienter l'action des acteurs régionaux pour définir et formaliser une politique adaptée de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire.

Handipacte Hauts-de-France

Le pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, plus simplement appelé Handipacte a été installé dans la région Hauts-de-France en septembre 2017, par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Précédemment, Handipacte existait dans chacune des régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie ; il était porté respectivement par le C2RP et l'APRADIS. Ces deux institutions travaillaient ensemble sur un certain nombre de missions, dont celle de l'observatoire de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Ainsi, en 2016, un questionnaire identique a été envoyé à tous les employeurs publics de plus de 350 agents des Hauts-de-France. L'APRADIS et le C2RP ont chacun publié les résultats de cette enquête pour leur région respective.

Aujourd'hui, Handipacte Hauts-de-France est animé par l'Association pour la Professionnalisation, la Recherche, l'Accompagnement et le Développement en Intervention Sociale (APRADIS) qui propose, dans ce document, une analyse globale de cette enquête pour les Hauts-de-France, à partir de la fusion des résultats recueillis dans le Nord-Pas-de-Calais et en Picardie.

Mieux connaître la situation régionale en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

sommaire

P 3. les contours de l'enquête
P 5. les institutions et le handicap
P 7. les caractéristiques des agents
P 11. les recrutements
P 13. les reclassements et le maintien dans l'emploi
P 15. la formation
P 16. la sous-traitance
P 17. les perpectives de recrutement
P 18. les employeurs ayant répondu à l'enquête
P 19. glossaire

Les contours de l'enquête

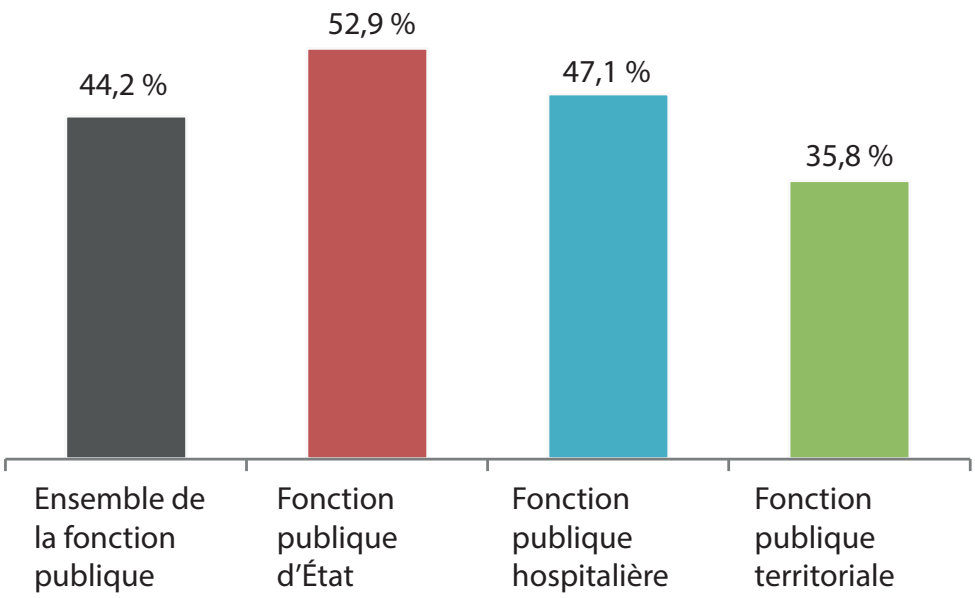
Cette enquête, réalisée en 2016 porte sur l'année 2014 et la situation en fin d'année. Il s'agit de la seconde enquête de ce type qui concerne les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) présentes sur les cinq départements des Hauts-de-France.

Cette enquête permet d'obtenir une vision régionale plus précise de l'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Seules ont été interrogées les structures employant plus de 350 agents.
Sur les 138 présentes dans les Hauts-de-France, 61 structures ont répondu à l'enquête (44 %).

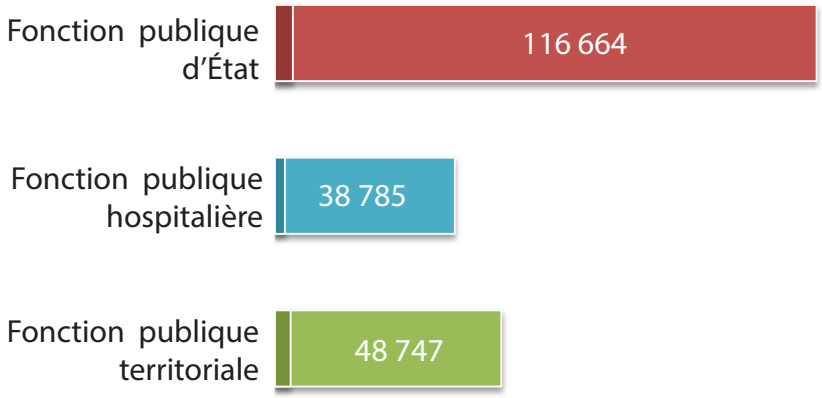
Les employeurs ayant répondu emploient 42 % des agents de la région , soit près de 205 000 sur les 488 000 agents recensés par l'Insee (Insee, effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2015).

Répartition du taux de réponse



Nombre d'agents recensés dans l'enquête

Parmi les structures de plus de 350 agents, les réponses obtenues concernent 204 196 agents, dont 57 % qui travaillent dans la fonction publique d'État (116 664), 24 % dans la fonction publique territoriale (48 747) et 19 % dans la fonction publique hospitalière (38 785).



Taux d'emploi direct

Parmi les 204 196 agents recensés dans l'enquête, près de 10 000 bénéficient de l'obligation d'emploi (BOE : 9394).

Ainsi, les BOE représentent 4,60 % des agents de la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière en Picardie répartis comme suit :

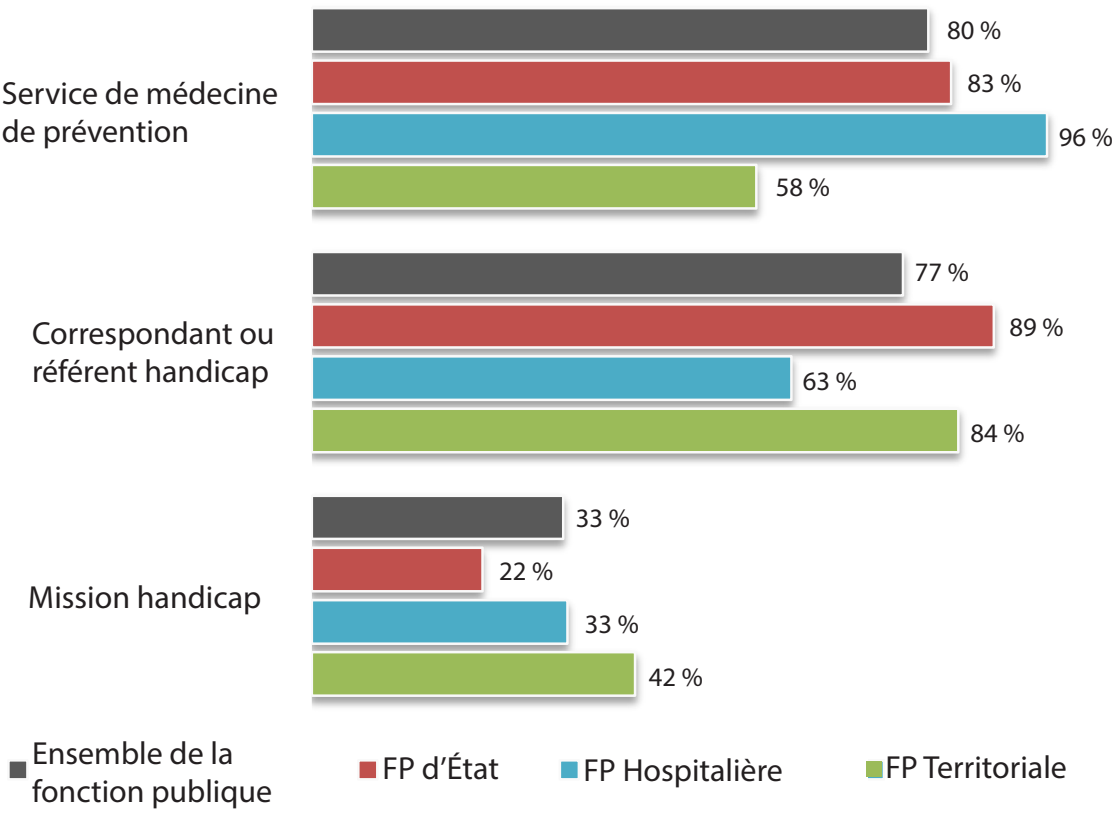
4,60 %
(9394 agents BOE)
Taux d'emploi direct de la fonction publique

3,31 %
(3864 agents BOE)
dans la fonction publique d'Etat

5,57 %
(2162 agents BOE)
dans la fonction publique hospitalière

6,91 %
(3368 agents BOE)
dans la fonction publique territoriale

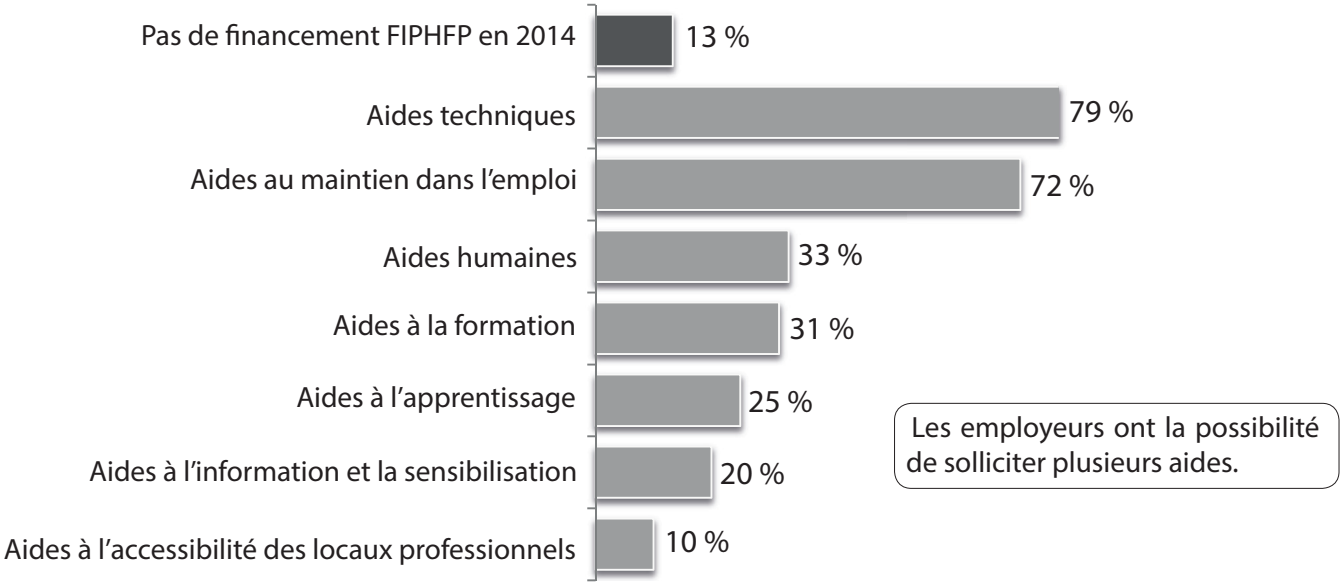
Existence de services de médecine de prévention et de missions « handicap »



Quatre employeurs de la fonction publique sur cinq possèdent en interne un service de médecine de prévention. Ce taux est faible dans les collectivités territoriales (58 %) et très élevé dans la fonction publique d'Etat (83 %) et surtout hospitalière (96 %).
La présence d'un correspondant ou référent handicap est répandue dans la fonction publique territoriale (84 %) et au sein des services de l'État (89 %). En revanche, seuls 63 % des établissements de la fonction publique hospitalière ont, en leur sein, un corrrespondant ou référent handicap.
Enfin, **l'existence d'une "mission handicap" est beaucoup plus rare** et ne concerne qu'un tiers des employeurs de la fonction publique.

Recours aux financements du FIPHFP

87 % des structures de plus de 350 agents ont eu recours aux financements du FIPHFP durant l'année 2014 : 94 % des établissements de la fonction publique d'État, 89 % de la fonction publique territoriale et 79 % de la fonction publique hospitalière.

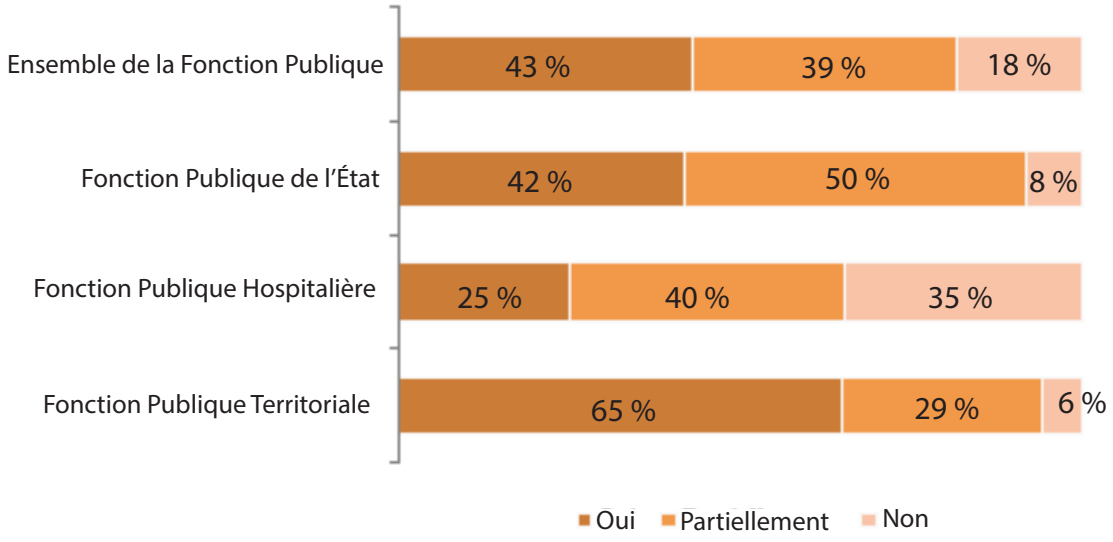


Les demandes de financement portent essentiellement sur des aides techniques et des aides au maintien dans l'emploi (respectivement 79 % et 72 % des répondants).

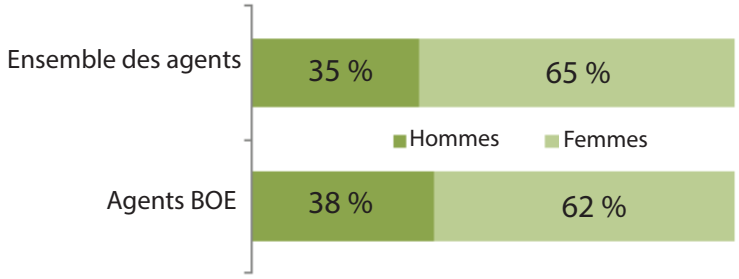
Connaissance des aides sur les contrats d'apprentissage

Seuls 43 % des employeurs publics ayant répondu à cette enquête connaissent les aides de droit commun et/ou du FIPHFP sur les contrats d'apprentissage.
18 % ne les connaissent pas du tout.

La connaissance de ces aides est forte au sein de la fonction publique territoriale (deux-tiers), mais faible au sein de la fonction publique hospitalière (un quart).

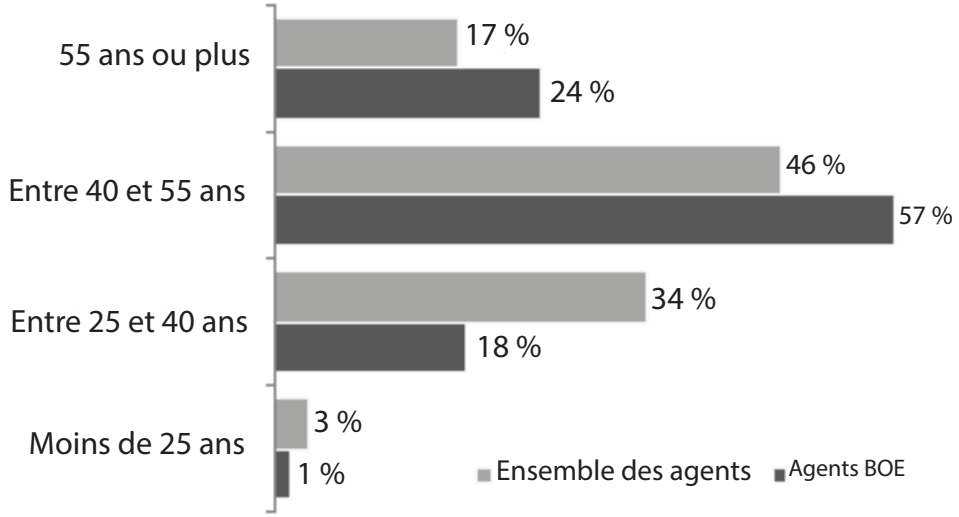


Répartition par sexe



Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont, comme l'ensemble des agents de la fonction publique, majoritairement des femmes (62 %). Cependant, **la part des agents masculins est légèrement plus importante parmi les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : 38 % d'hommes contre 35 % pour l'ensemble des agents.**
Cette légère surreprésentation masculine ne se vérifie pas au sein de la fonction publique hospitalière où les femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont proportionnellement plus nombreuses que parmi l'ensemble des agents (76 % contre 71 %).

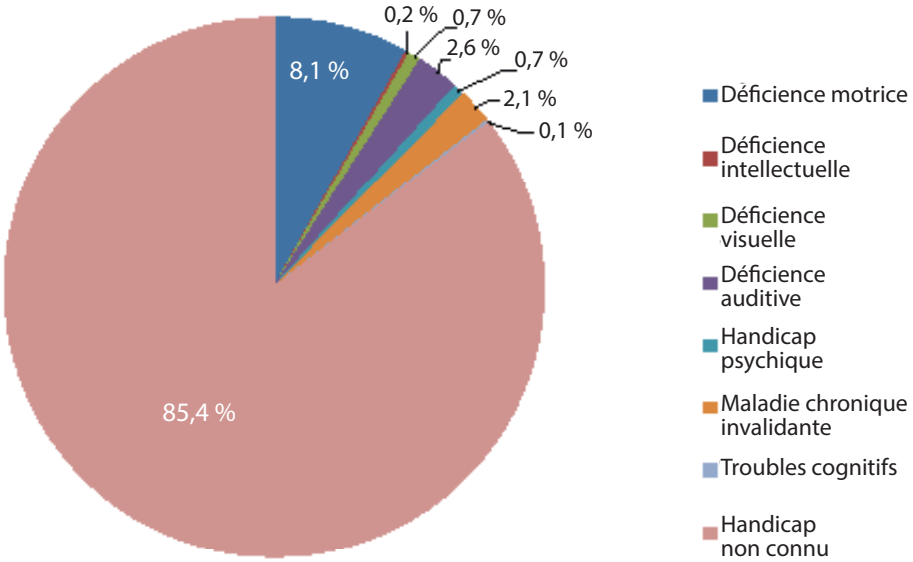
Répartition par âge



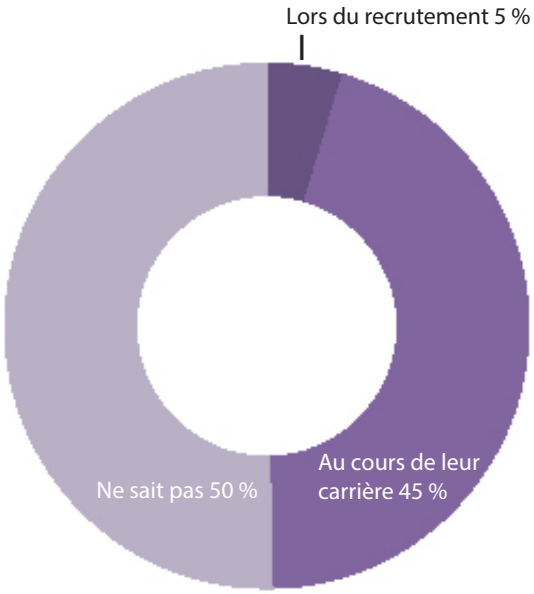
Quel que soit le versant de la fonction publique, les agents BOE sont plus âgés que l'ensemble des agents.
- ils sont peu nombreux avant 40 ans (19 % contre 37 % des agents);
- 57 % des BOE ont entre 40 et 55 ans alors que c'est le cas de seulement 46 % des agents de la fonction publique;
- À l'inverse, 24 % des BOE ont 55 ans ou plus, tandis que c'est le cas de seulement 17 % des agents de la fonction publique.

Nature du handicap des agents

La nature du handicap des agents est une des informations mal renseignées dans le questionnaire (handicap non connu pour les 85 % des agents). L'explication se trouve d'une part dans la non connaissance des employeurs et collègues des agents BOE de la typologie du handicap de ces derniers et, d'autre part, parce que seuls les handicaps les plus visibles ont été renseignés dans le questionnaire, à savoir essentiellement un handicap moteur (8,1 %), auditif (2,6 %) ou une maladie chronique invalidante (2,1 %).



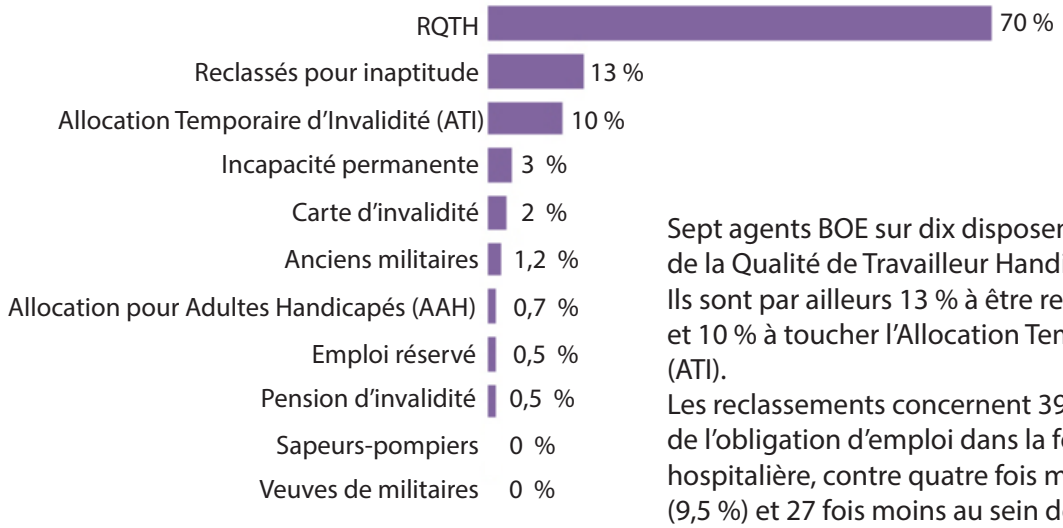
Connaissance de la situation de handicap des agents



La surreprésentation des BOE aux âges les plus élevés est probablement liée au moment d'apparition du handicap. En effet, si la plupart des personnes ayant renseigné l'enquête ne sait pas à quel moment le handicap des agents a été connu par l'employeur, lorsqu'une réponse est donnée, il s'agit seulement dans 5 % des cas lors du recrutement et dans 45 % des cas au cours de la carrière de l'agent.

Cette dernière catégorie, la plus fréquente, regroupe à la fois des personnes n'ayant pas parlé à leur employeur de leur handicap lors de leur recrutement mais aussi des personnes ayant eu des restrictions de travail au fil du temps. Cette situation est surtout vraie au sein de la fonction publique d'État et hospitalière où la connaissance du handicap est survenue en cours de carrière pour au moins 55 % et 49 % des agents BOE.

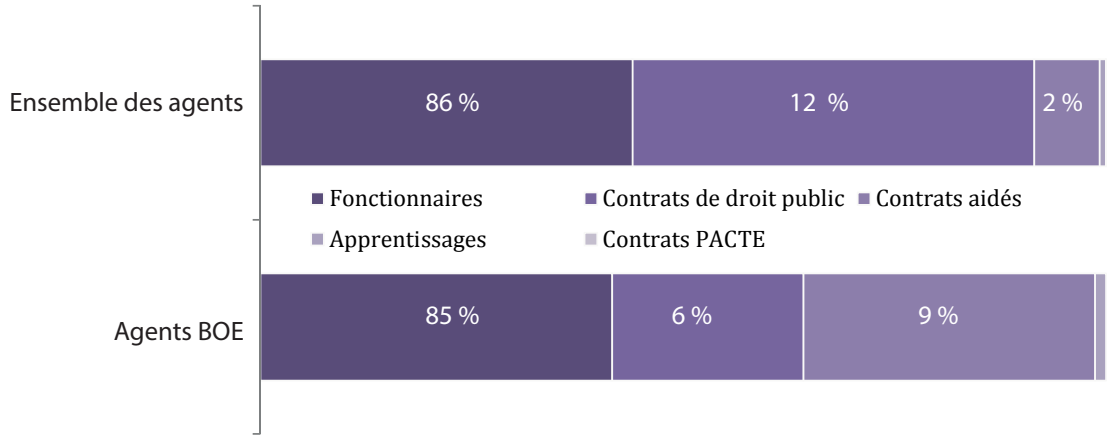
Répartition par typologie de reconnaissance du handicap des agents



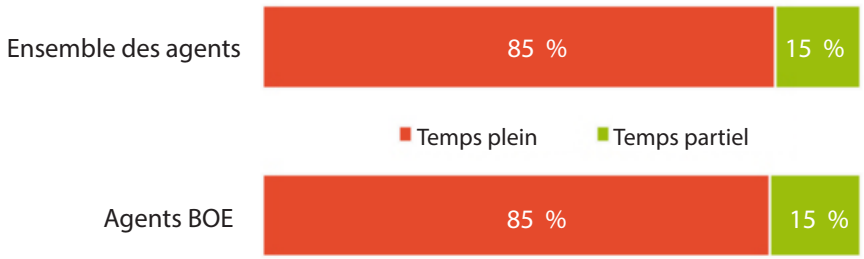
Sept agents BOE sur dix disposent de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
Ils sont par ailleurs 13 % à être reclassés pour inaptitude et 10 % à toucher l'Allocation Temporarire d'Invalidité (ATI).
Les reclassements concernent 39 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique hospitalière, contre quatre fois moins dans la territoriale (9,5 %) et 27 fois moins au sein de l'État (1,5 %).

Répartition par contrat

Les agents BOE sont principalement, et aussi souvent que leurs collègues, des titulaires de la fonction publique : 85 % contre 86 % pour l'ensemble des agents à l'échelle régionale. En revanche, ils signent beaucoup plus rarement un contrat de droit public, mais davantage de contrats aidés (9 % contre 2 %).
Par ailleurs, les contrats d'apprentissage sont également rares et concernent seulement 347 agents, dont 30 BOE (8,6 %) : 25 dans la fonction publique hospitalière et 5 dans la territoriale.
Les contrats aidés sont surtout prisés au sein de l'État où 18 % des BOE ont un contrat aidé. Ils sont moins de 3 % au sein des deux autres versants de la fonction publique. Par conséquent, dans la fonction publique hospitalière et territoriale, les BOE sont plus souvent titulaires que l'ensemble des agents de la collectivité.

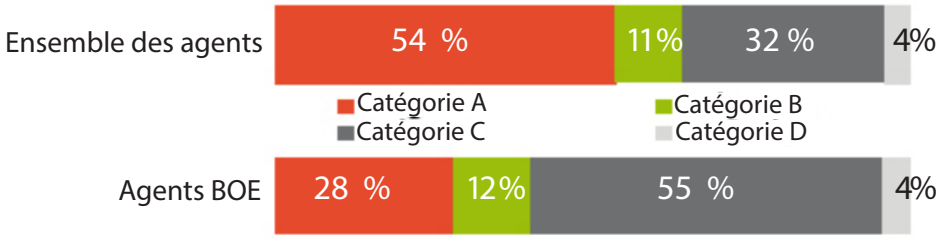


Répartition du temps de travail

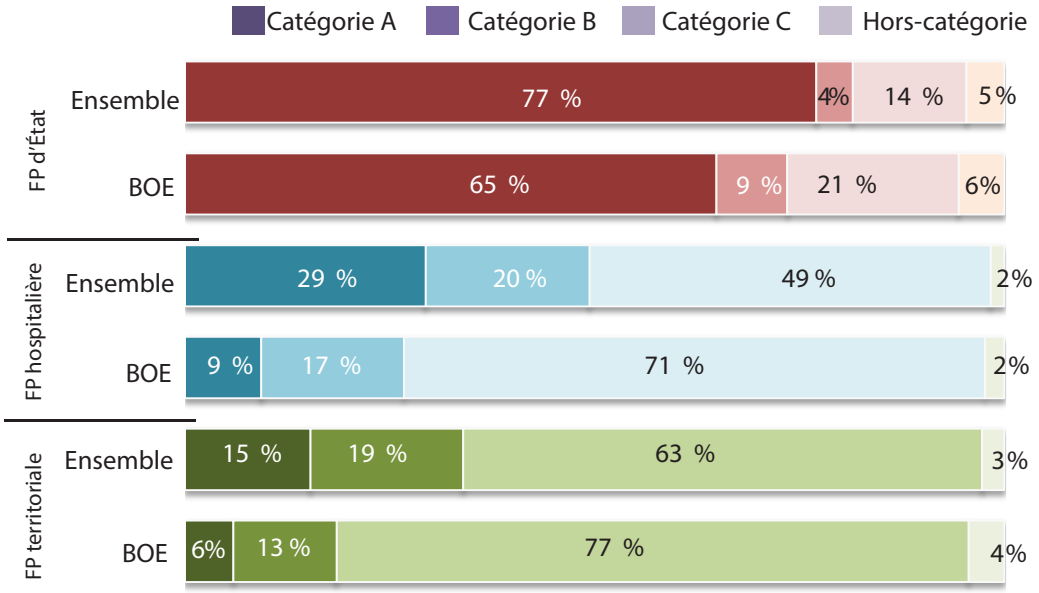


Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont aussi nombreux que les autres à travailler à temps partiel : 15 %.

Répartition par catégorie d'emploi



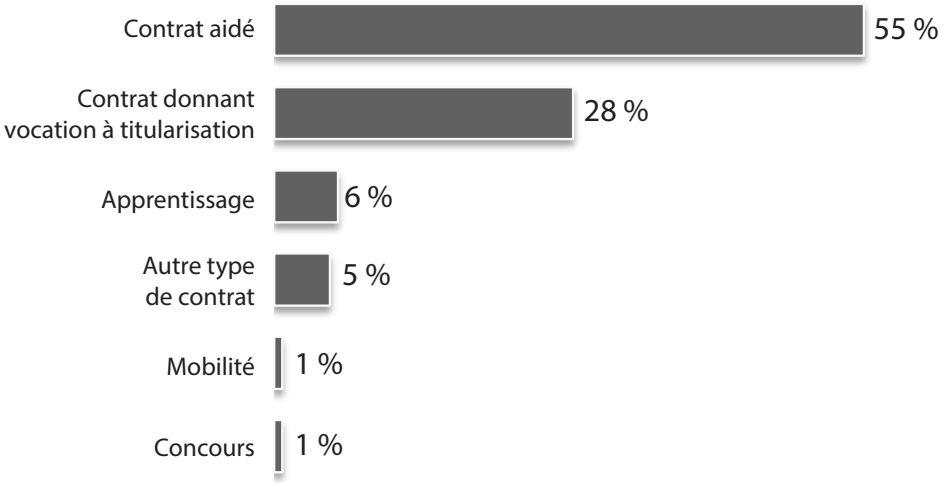
Les agents BOE occupent, plus que les autres agents, les postes de catégories C : 55 % contre 32 % de l'ensemble des agents à l'échelle régionale.
28 % des BOE occupent un emploi de catégorie A, contre une moyenne de 54 % des agents des Hauts-de-France.
Les écarts se retrouvent au sein des trois fonctions publiques, avec des niveaux différents :



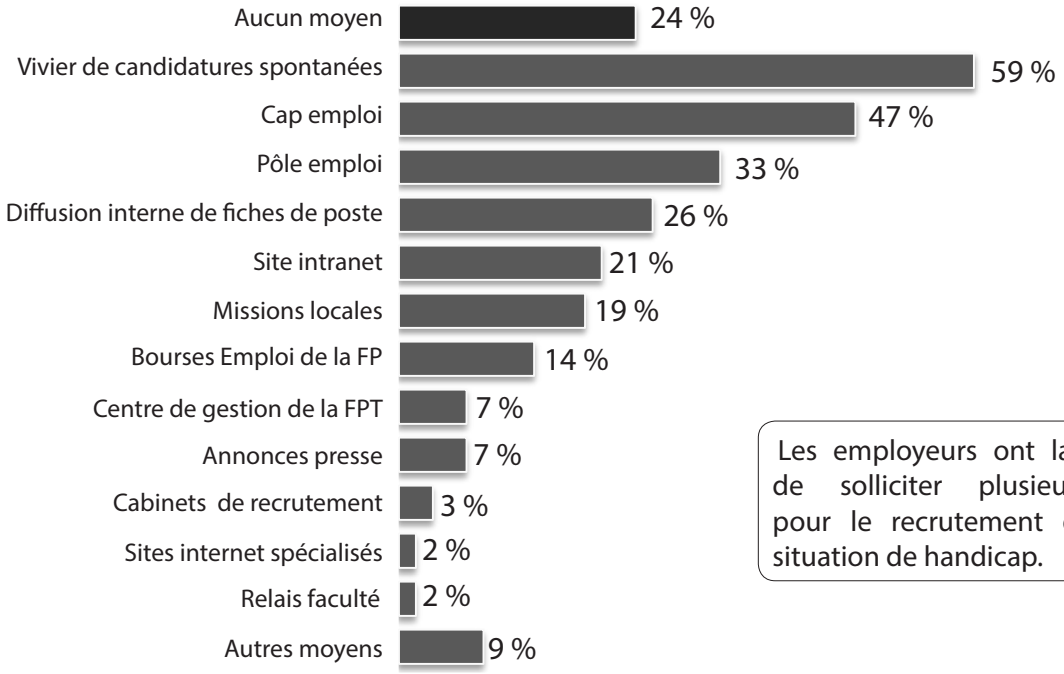
Répartition des recrutements

Au cours de l'année 2014, 268 travailleurs en situation de handicap ont été recrutés au sein des trois versants de la fonction publique ayant répondu au questionnaire.
Cela représente 13 agents BOE recrutés pour 10 000 agents en emploi, ce taux étant de 18 pour 10 000 dans la fonction publique territoriale, mais seulement de 6 pour 10 000 dans la fonction publique hospitalière.

Les recrutements effectués l'ont essentiellement été par le biais des contrats aidés de droit privé (55 %) et de contrats donnant vocation à titularisation hors concours (28 %).
Il y a eu très peu de recrutements par concours ou par mobilité professionnelle.



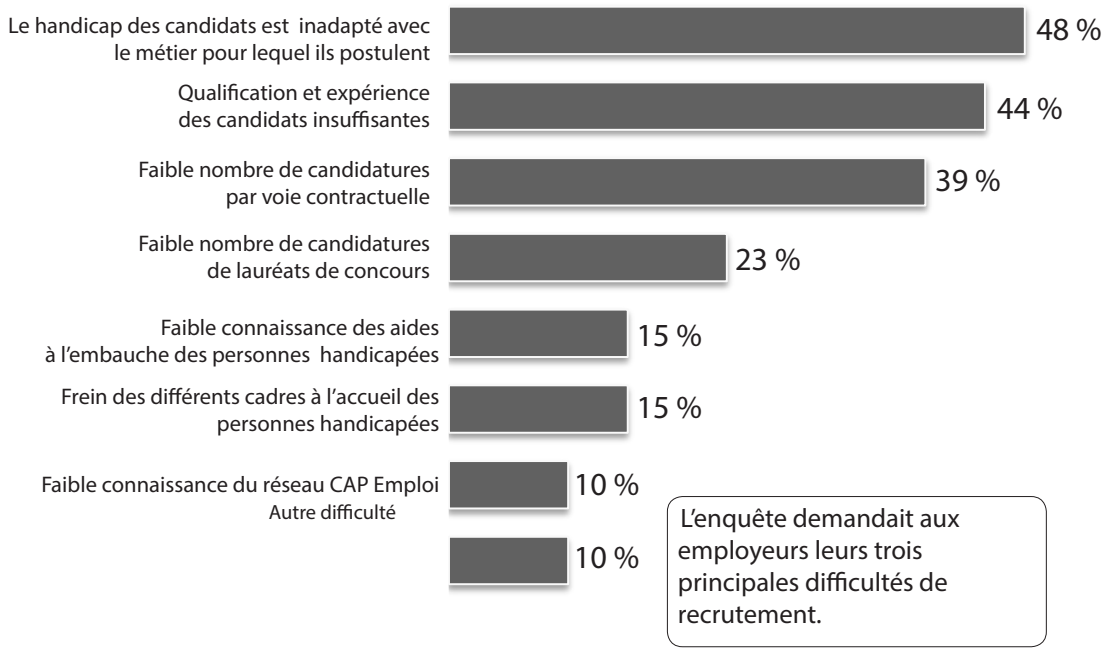
Process mis en oeuvre pour le recrutement



Les employeurs ont la possibilité de solliciter plusieurs process pour le recrutement d'agents en situation de handicap.

Pour recruter des travailleurs en situation de handicap, les employeurs se tournent essentiellement vers le partenaire dédié, à savoir Cap Emploi (47 %), mais Pôle Emploi et les missions locales restent des structures très sollicitées (par respectivement 33 % et 19 % des employeurs).
En interne, ce sont les candidatures spontanées qui arrivent en tête (59 %), suivies par la diffusion interne de fiches de poste (26 %), les sites intranet (21 %) et les bourses emploi de la fonction publique (14 %).
Il est à noter que 35 % des établissements hospitaliers déclarent n'utiliser aucun moyen pour recruter des personnes en situation de handicap (contre 21 % des collectivités territoriales et 13 % des structures de l'État). Ils semblent davantage tournés vers le maintien en emploi d'agents en interne.

Principales difficultés de recrutement

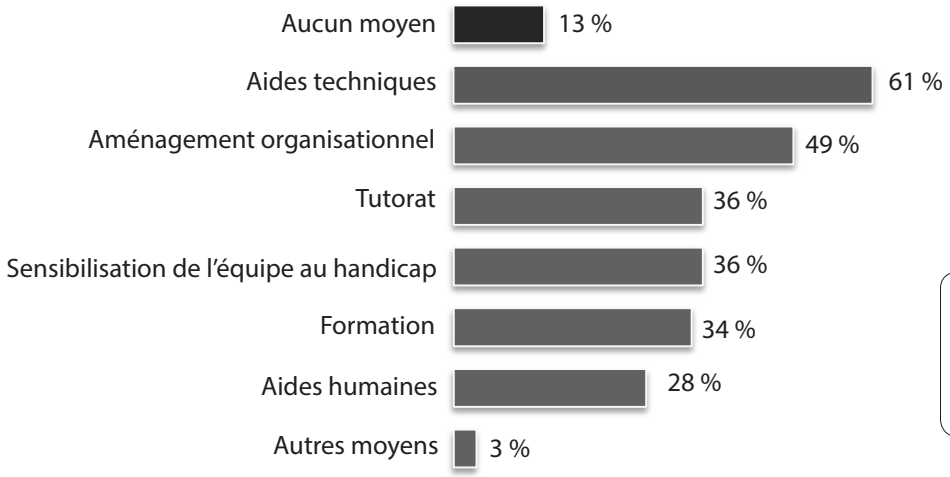


L'enquête demandait aux employeurs leurs trois principales difficultés de recrutement.

Les difficultés pour recruter des personnes en situation de handicap sont liées à une typologie de handicap qui apparaît inadaptée au type de métier pour lequel elles postulent (48 %) ou un faible niveau de qualification, une expérience insuffisante (44 %).
Les difficultés des employeurs résultent aussi du faible nombre de candidatures qu'ils reçoivent, que ce soit par voie contractuelle (39 %) ou suite à un concours (23 %).

En revanche, les difficultés liées à l'établissement ou au service lui-même sont beaucoup moins fréquemment citées. Un frein des cadres à l'accueil de personnes en situation de handicap est surtout cité dans la fonction publique territoriale (21 %) tandis que la fonction publique hospitalière met en avant ses faibles connaissances des aides à l'embauche (25 %) et des missions des Cap Emploi (21 %).
Les «autres difficultés» portent essentiellement sur le fait que les recrutements au sein de la fonction publique sont quasiment gelés, suite à des restrictions budgétaires.

Moyens et aides utilisés pour l'intégration

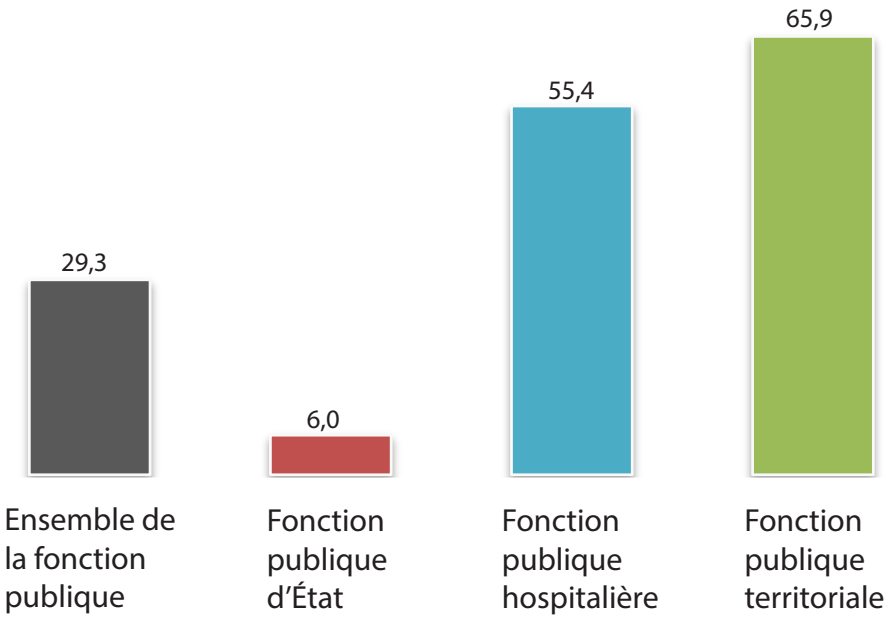


Les employeurs ont la possibilité de solliciter plusieurs moyens et aides pour l'intégration d'agents en situation de handicap.

Une fois la personne en situation de handicap embauchée, des accompagnements sont presque toujours mis en place pour son accueil et son intégration au sein de son équipe de travail.
Il s'agit le plus souvent d'aides techniques (61 %) ou d'aménagements organisationnels (49 %). L'équipe peut aussi directement être impactée par la mise en place d'un tutorat (36 %) ou d'une sensibilisation au handicap (36 %).
Des formations (34 %), des aides humaines (28 %) peuvent également être sollicitées.

Parmi les structures ayant répondu à cette enquête, les employeurs ont notifié plus de 5200 avis de restriction d'aptitude au cours de l'année 2014. En revanche, les inaptitudes sont rares. Elles ont tout de même concerné 314 agents.

Nombre moyen de restrictions pour 1000 agents



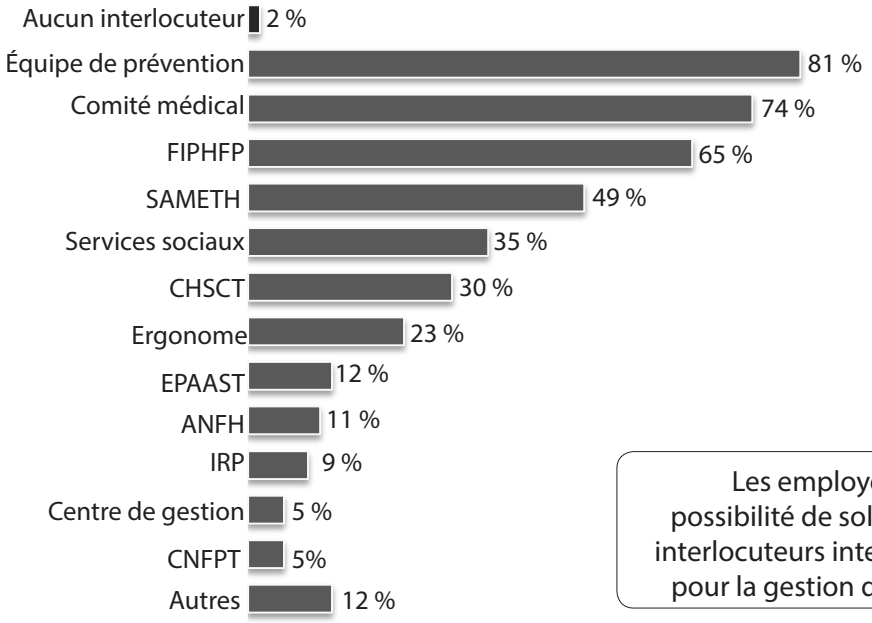
Rapportées au nombre d'agents, on dénombre en moyenne **29,3 restrictions pour 1 000 agents**, avec une variabilité importante selon la fonction publique concernée.
En effet, cette proportion atteint 65,9 ‰ dans la fonction publique territoriale et 55,4 ‰ dans la fonction publique territoriale contre seulement 6 ‰ au sein de la fonction publique d'État.
Nous avons vu précédemment que les catégories d'emploi des agents de ces structures étaient très différentes. Il est possible que les différences observées en termes de restrictions soient en lien avec le type de métiers exercés, davantage exposés à des risques professionnels dans la fonction publique territoriale et hospitalière.

Modalités utilisées pour la gestion des inaptitudes

Les employeurs ont la possibilité d'utiliser plusieurs modalités pour gérer les inaptitudes.

Au cours de l'année 2014, 8 % des structures de plus de 350 agents n'ont eu aucun avis de restriction. Pour les autres, les réponses apportées à ces avis de restriction sont des aménagements de poste, qu'ils soient matériels (84 %) ou organisationnels (75 %) ou encore un repositionnement dans un autre emploi, avec le même grade (73 %). 54 % des structures ont proposé la retraite pour invalidité, tandis que les licenciements pour inaptitudes sont rares (5 %).

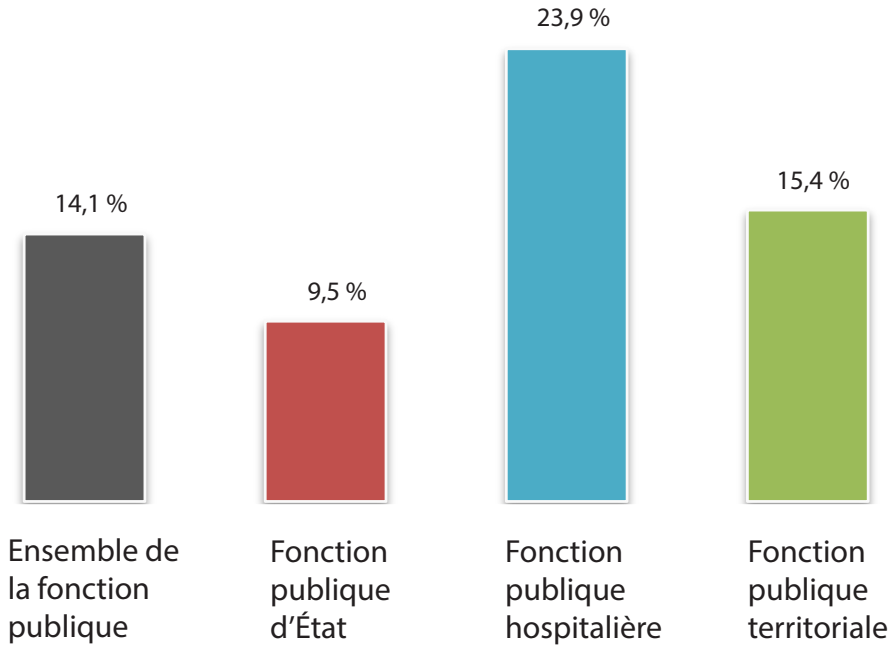
Interlocuteurs internes et externes sollicités pour la gestion des inaptitudes



Les employeurs ont la possibilité de solliciter plusieurs interlocuteurs internes et externes pour la gestion des inaptitudes.

Pour obtenir une aide dans les réponses à apporter aux avis de restriction, les structures sollicitent en premier lieu l'équipe de prévention (81 %) et/ou le comité médical (74 %). Le FIPHFP et le Sameth représentent également une aide précieuse pour les employeurs de la fonction publique.
Concernant les centres de gestion de la fonction publique territoriale, le chiffre global de 5 % ne rend pas compte de leur rôle, ceux-ci étant en réalité sollicités par 16 % des structures de la fonction publique territoriale. De même, concernant la formation, le CNFPT est sollicité par 16 % des collectivités territoriales et l'ANFH par 27 % des établissements hospitaliers.

Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi formés

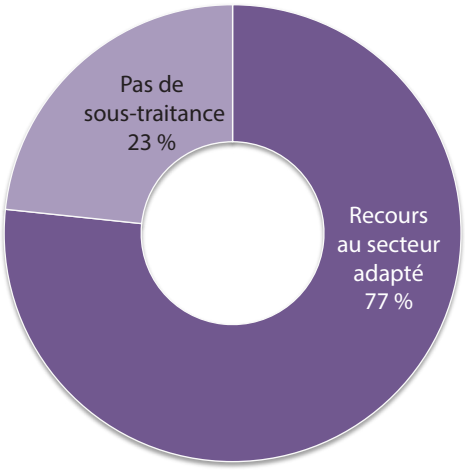


Parmi les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés, 14,1 % ont bénéficié d'une formation en 2014. Ce taux est particulièrement important au sein de la fonction publique hospitalière où près du quart des agents BOE ont été formés (23,9 %).

Environ 5 % des formations sont faites dans le cadre d'un reclassement professionnel. La fonction publique d'État est très peu concernée par ces dernières.

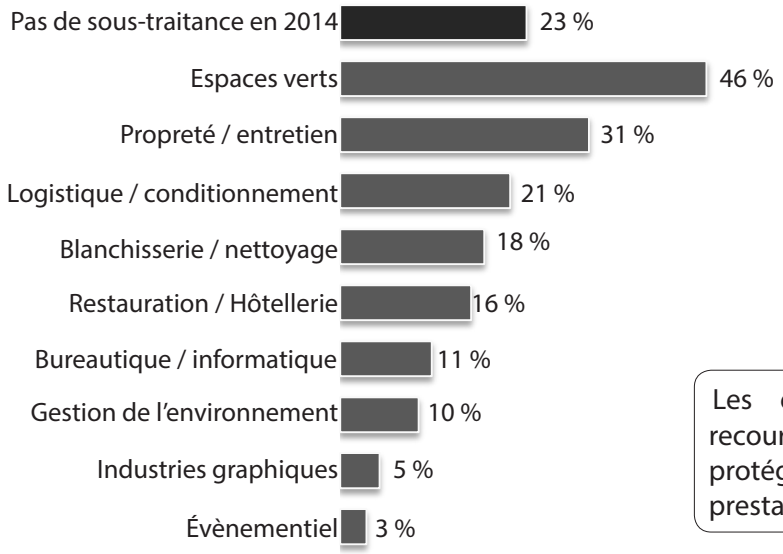
Recours au secteur adapté

77 % des structures interrogées ont eu recours à la sous-traitance auprès du secteur adapté (ESAT/EA) durant l'année 2014 : plus de 80 % dans la Fonction publique territoriale et d'État et 67 % dans la Fonction publique hospitalière.



Recours aux secteurs adapté et protégé par types de prestations

Cette sous-traitance porte majoritairement sur **l'entretien des espaces verts (46 %)**. Cependant, d'autres secteurs sont également sollicités, notamment ceux en lien avec la propreté et l'entretien des locaux (31 %), la logistique et le conditionnement (21 %) ou encore la blanchisserie et le nettoyage (18 %).

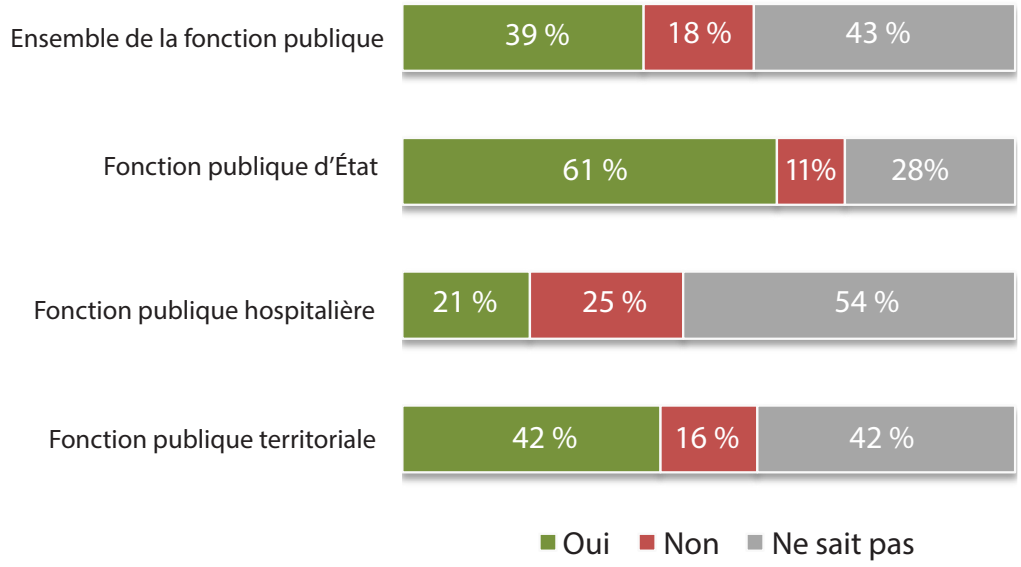


Les employeurs peuvent avoir recours aux secteurs adapté et protégé pour plusieurs types de prestations.

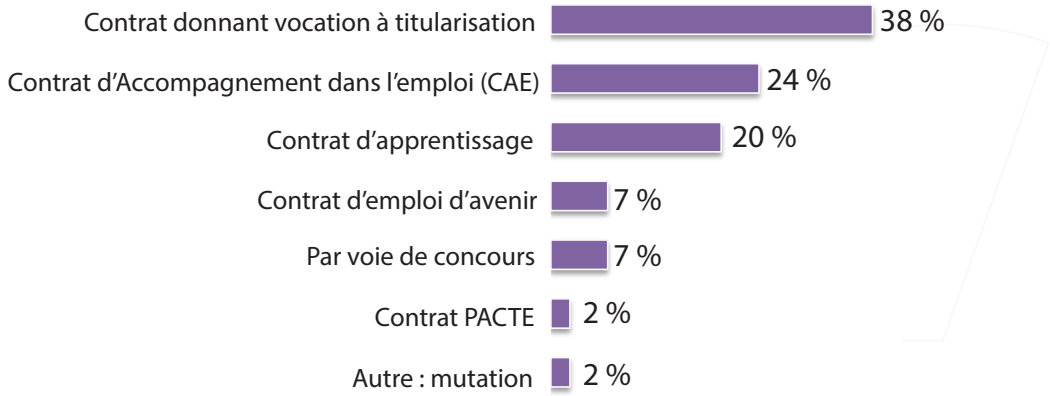
Dans l'hospitalier, les services utilisés sont quasiment exclusivement l'entretien des espaces verts (42 %). La blanchisserie et le nettoyage qui arrive en deuxième, ne concerne que 13 % des structures.
Pour l'État, il s'agit essentiellement de l'entretien des espaces verts (61 %) et de la propreté et l'entretien des locaux (50 %).
Enfin, des collectivités territoriales recourrent à des services beaucoup plus variés.

Perspectives de recrutement

Les questions de décision de recrutement de personnes en situation de handicap sont un sujet sur lequel les employeurs ont du mal à se positionner, sur le court comme sur le long terme. Lorsqu'une réponse est donnée, les employeurs déclarent davantage vouloir procéder à un ou plusieurs recrutements que ne pas l'envisager. Au total, 39 % des employeurs souhaitent recruter au moins une personne en situation de handicap au cours des 12 mois à venir dont 61 % des employeurs de la Fonction publique d'Etat et 42 % des employeurs de la Fonction publique territoriale.



Voies de recrutement



Les types de contrats privilégiés pour l'embauche d'un travailleur en situation de handicap seraient des contrats donnant vocation à titularisation hors concours (38 %), des contrats d'accompagnement dans l'emploi (24 %) ou des contrats d'apprentissage (20 %).

Parmi les employeurs envisageant de recruter un travailleur en situation de handicap, quelques-uns ont déjà une idée des métiers concernés.
Il s'agit, dans l'ordre des besoins, d'enseignants, d'agents administratifs ou de secrétariat, d'agents des services techniques ou de personnels sociaux. Dans des proportions moindres, les structures ont également besoin d'agents de restauration, d'informaticiens, de personnels de santé, d'agents des espaces verts, de la petite enfance ou encore des services judiciaires et pénitentiaires.

Les employeurs ayant répondu à l'enquête

Nous tenons à remercier les employeurs ayant accepté de répondre à cette enquête :

Pour la Fonction publique d'Etat :

Services Interrégionaux, régionaux et départementaux :
Centre Régional des Oeuvres universitaires et Scolaires (CROUS)
Cour d'Appel d'Amiens
DIRECCTE du Nord-Pas-de-Calais
Direction Départementale Interministérielle (DDI)
Direction Départementale de la Sécurité Publique de la Somme
Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires
Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer (MEEM)
Ministère de la Justice
Pôle Emploi du Nord-Pas-de-Calais
Préfecture du Nord
Rectorat de l'académie d'Amiens et rectorat de l'académie de Lille
Etablissements universitaires :
Université d'Artois
Université de Lille 2
Université du Littoral Côte d'Opale
Université de Picardie Jules Verne
Université Technologique de Compiègne
Unversité de Valenciennes et du Hainaut Cambresis

Pour la Fonction publique hospitalière :

Centre Hospitalier : Abbeville, Beauvais, Chauny, Compiègne-Noyon, Laon, Saint-Quentin, Péronne, Philippe Pinel (Amiens), Dunkerque, Lens, Tourcoing, Valenciennes, Hôpital Maritime de Zuydcoote.
Centre Hospitalier Intercommunal : Baie de Somme, Montdidier-Roye.
Centre Hospitalier Interdépartemental : Clermont.
Centre Hospitalier Universitaire : Amiens.
Groupe Hospitalier : Seclin - Carvin.
Etablissements Publics : Etablissement Public Intercommunal de Santé du Sud-Ouest Somme (EPISSOS), Etablissement Public de Santé Mentale Départemental de l'Aisne (EPSMDA), Etablissement Public Handicap Education Soin Emploi (EPHESE), EPSM des Flandres, EPSM de Lille Métropole, EPSM de Val-de-Lys Artois.

Pour la Fonction publique territoriale :

Collectivités régionales et départementales :
- Conseils départementaux de l'Aisne, de la Somme, de l'Oise, du Nord et du Pas-de-Calais
- Conseil Régional de Picardie et du Nord-Pas-de-Calais
- Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Oise, du Nord et du Pas-de-Calais

Mairies : Abbeville, Beauvais, Saint-Quentin, Soissons, Le Touquet-Paris-Plage.

Regroupements communaux :
Amiens-Métropole
Communauté urbaine de Dunkerque
Collectivité territoriale de Grande-Synthe
SIVOM de la Communauté de Béthune

Glossaire

AAH : Allocation pour Adulte Handicapé

ANFH : Association Nationale pour la Formation permanente du personnel hospitalier

ATE : Administration Territoriale de l'Etat

ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'emploi*

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CPIP : Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

EA : Entreprise Adaptée

EPSM : Etablissement public de santé mentale

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FP : Fonction Publique

IRP : Instances Représentatives du Personnel

PACTE : Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalières et de l'Etat

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAMETH : Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

* Les agents ayant une reconnaissance de leur handicap :
- Titulaires de la RQTH (art. L.5212-13 1°)
- Bénéficiaires de l'AAH (art. L.5212-13 11°)
Les agents reconnus inaptes ou ayant une incapacité :
- Victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente (art. L.5212-13 2°)
- Agents reclassés (ancien art. L.323-5 maintenu par ordonnance n° 2007-329)
Les agents percevant une allocation, pension ou rente d'invalidité :
- Titulaires d'une pension d'invalidité, si cette invalidité réduit d'au moins des deux-tiers leur capacité de travail (art. L.5212-13 3°)
- Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité (art. L.5212-13 4°)
- Sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions et titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité (art. L.5212-13 9°)
- Titulaires de la carte d'invalidité (art. L.5212-13 10°)
- Bénéficiaires d'une ATI (ancien art. L.323-5 maintenu par ordonnance n° 2007-329)
Les agents étant dans une situation personnelle ou familiale particulière :
- Titulaires d'un emploi réservé (ancien art. L.323-5 maintenu par ordonnance n° 2007-329)
- Veuves de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et des victimes de la guerre (art. L.5212-13 5°). Attention : Cette dernière catégorie est considérée comme BOE du fait de son statut familial mais ne peut pas bénéficier d'aménagements.

Pour toute information, contactez :

Fleur SANNIER
Chargée de mission Handipacte

APRADIS
6-12 rue des Deux-Ponts
80000 Amiens

03 61 58 83 35

handipacte@apradis.eu

www.handipacte-hdf.fr