

## **PLAN TRIENNAL D' ACTIONS 2006/2008**

**En faveur du développement de l'emploi et de l'insertion des travailleurs  
handicapés du ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire  
(services dépendant de la Direction Générale de la Police Nationale)**



## **I) BILAN DU 1<sup>er</sup> PLAN TRIENNAL 2003/2005**

### **A) Le recrutement**

### **B) L'insertion des personnes handicapées**

- 1) Aménagement des postes de travail
- 2) Création d'un réseau de correspondants et référents "handicap"

## **II) LES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES**

## **III) LES OBJECTIFS DU 2<sup>ème</sup> PLAN TRIENNAL 2006/2008**

### **A) L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES**

- 1) Programmation triennale de l'emploi des personnes handicapées
- 2) Ouverture des postes techniques et scientifiques aux personnes handicapées
- 3) Mise en place d'une commission de sélection
- 4) Redéfinition du classement des groupes d'invalidités
- 5) Développement des équivalents bénéficiaires
- 6) Amélioration du recensement

### **B) ACCESSIBILITE DES LOCAUX**

- 1) Mise aux normes
- 2) Constructions neuves
- 3) Perspectives
- 4) Le Fonds interministériel d'aide à l'insertion des personnes handicapées

### **C) ADAPTATION DES POSTES**

- 1) Les crédits sociaux
- 2) Le Fonds d'aide à l'insertion des personnes handicapées

### **D) SENSIBILISATION DE L'ENVIRONNEMENT HUMAIN**

- 1) Sensibilisation de la hiérarchie
- 2) Sensibilisation des collègues

## I) BILAN DU 1<sup>er</sup> PLAN TRIENNAL 2003/2005 : Des objectifs atteints.

A l'heure où la direction générale de la police nationale élabore son second plan triennal pour les années 2006/2008, il convient de dresser le bilan du premier plan triennal 2003/2005 qui avait deux objectifs : le recrutement et l'insertion des personnes handicapées.

### A) Le recrutement

Au terme des trois années, le taux annuel de recrutement de travailleurs handicapés devait être égal à 6 % des recrutements annuels globaux.

Cet objectif a été atteint et réalisé comme suit :

ANNEES	2003	2004	2005
Objectif contenu dans le plan triennal 2003/2005 (adjoints administratifs et secrétaires administratifs)	36	8	7
Objectifs réalisés (agents, adjoints et secrétaire administratifs) *	76	69	39

\* Les objectifs réalisés supérieurs sont dus notamment au recrutement exceptionnel (arrêté en date du 21 août 2002) de 62 postes d'agents administratifs réservés aux personnes handicapées.

### B) L'insertion des personnes handicapées

#### 1) L'aménagement des postes de travail

Des aménagements de postes ont été réalisés pour un total sur 3 ans de **298 318,68 €** répartis comme suit :

ANNEES	2003	2004	2005
Aménagement des postes de travail	71 159 €	31 630,30 €	49 592,75 €
Accessibilité des locaux	56 568 €	42 736,37 €	21 183,59 €
Aide à la vie quotidienne	12 018 €	7 175,74 €	6 254,93 €
<b>TOTAL</b>	<b>139 745 €* </b>	<b>81 542,41 €* </b>	<b>77 031,27 €</b>

\* Il convient de préciser que les crédits pour les années 2003 et 2004 étaient constitués à la fois de crédits sociaux ministériels mais également de crédits interministériels (Fonds d'aide à l'insertion des personnes handicapées (FIAH)).

Toutes les demandes de matériels spécifiques en adéquation avec le handicap des fonctionnaires, ont été honorées.

## 2) Création d'un réseau de correspondants et référents "handicap"

Un réseau de correspondants et référents "handicap" a été constitué par circulaire en date du 16 août 2004.

On compte actuellement **9 correspondants "handicap"**, implantés au niveau interrégional et **285 référents "handicap"**, travaillant à l'échelon local.

Les correspondants sont des fonctionnaires de catégorie A ou B, appartenant aux services du personnel ou services médicaux des SGAP.

## 3) Elaboration d'un livret d'accueil

Ce livret a été élaboré, il présente **les dispositions législatives et réglementaires** concernant le handicap, **les modes de recrutement** (par concours ou voie directe), **les dispositifs permettant un maintien dans l'emploi lorsque le handicap survient en cours de carrière et enfin les procédures aboutissant à un aménagement du poste de travail** (prise en charge du matériel adapté au handicap, du transport domicile/travail...). Ce document a été imprimé à 3 500 exemplaires, pour une diffusion prioritairement auprès de l'ensemble des chefs de service, des gestionnaires et du réseau "handicap".

## II) LES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES : Une évolution par rapport au 1<sup>er</sup> plan.

Avant de passer à la présentation des objectifs du 2<sup>ème</sup> plan triennal, il est nécessaire de citer les lois, décrets et arrêtés régissant l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique.

- **Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987** relative à l'emploi des travailleurs handicapés qui impose à tout employeur, dont l'Etat, d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés.
- **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées"** est une réforme en profondeur des politiques menées au cours de ces dernières années en faveur des personnes handicapées et des dispositifs institués au profit de ces dernières.

Trois grands axes (relatifs à la fonction publique) ressortent de cette loi :

**Evolution du concept de handicap avec une définition et un statut légal** : *"est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique"*.

**Effectivité de l'obligation d'emploi**, elle crée une véritable sanction à l'égard des départements ministériels ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées.

**Mise en évidence de la relativité du handicap**, constitué par la relation entre la personne atteinte de déficience générative ou d'une incapacité et un environnement insuffisamment aménagé pour lui permettre d'évoluer avec l'autonomie dont elle est capable.

- **Décret n° 2005-38 en date du 18 janvier 2005** qui prévoit un aménagement du décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.
- **Article L 322-8 du Code du Travail** qui permet aux administrations de s'acquitter de l'obligation d'emploi de 6 % en passant des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des ateliers protégés ou des centres d'aide par le travail agréés par le ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale.
- **Arrêté du 2 juin 2006** qui fixe le contenu de la déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

#### **IV) LES OBJECTIFS DU PLAN TRIENNAL 2006/2008 : 4 grands axes :**

- **l'emploi**
- **l'accessibilité**
- **l'adaptation des postes**
- **la sensibilisation de l'entourage professionnel des travailleurs handicapés**

##### **A) L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES**

La police nationale compte plus de 145 000 fonctionnaires de police, parmi lesquels 130 000 fonctionnaires actifs recrutés selon des normes d'aptitude strictes et 15 000 personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Pour les années à venir, la police nationale s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'une politique de recrutement des personnes handicapées, mais également à maintenir dans l'emploi les fonctionnaires actifs touchés par le handicap en cours de carrière, par la voie de reclassement ou d'aménagement de fonctions. Cette disposition figure dans le dernier règlement général d'emploi de la police nationale (RGEPN).

## 1) Programmation triennal de l'emploi des personnes handicapées (années 2006/2007/2008)

### ➤ Adjoints administratifs

Il convient de préciser que pour les années 2006, 2007 et 2008, le bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques appliquera **un taux de 10 %**, au lieu des 6 % réglementaires, concernant le recrutement des adjoints administratifs.

<u>ANNEES</u>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Nombre de recrutements	200	280	100
Objectif réglementaire (6 %)	12	16	6
<b>Objectif visé par le ministère (application d'un taux de 10 %)</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>10</b>

### ➤ Secrétaires administratifs

Il est important de préciser que concernant **la seule année 2006, un taux de 16 %** sera appliqué au recrutement des secrétaires administratifs par la voie directe.

<b>ANNEES</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Nombre de recrutements ouverts au concours (Nota : 25 recrutements supplémentaires seront opérés à partir des listes complémentaires 2005)	38	133	50
Objectif réglementaire (6 %)	2	8	3
<b>Objectif visé par le ministère (Exceptionnellement pour la seule année 2006, application d'un taux de 16 %)</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>3</b>

## 2) Ouverture des postes techniques et scientifiques aux personnels handicapés

Il conviendra d'ouvrir la voie contractuelle aux personnels techniques, comme les agents des services techniques de la police nationale mais également aux personnels scientifiques comme les agents spécialisés de la police technique et scientifique, les techniciens et les ingénieurs.

Le bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques, pour l'année 2006, en liaison avec le directeur de l'INPS, a décidé d'ouvrir le recrutement à **deux ingénieurs**.

ANNEES	2006
Nombre de recrutements ouverts au concours.	9
Objectif réglementaire de 6 %	0,54
Objectif visé par le ministère	2

## 3) Mise en place d'une commission de sélection pour l'appréciation des candidatures

En se fondant sur *l'article 5 du décret susvisé* "L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité ayant le pouvoir de nomination. Elle peut être complétée par des entretiens".

Ainsi, **une commission de sélection** pourra être instituée **au niveau local** afin d'apprécier les candidatures et d'évaluer les compétences professionnelles des candidats.

Elle sera composée de :

- un médecin de la police nationale
- un psychologue du recrutement
- représentants du SGAP
- représentants du service recruteur

Ce dispositif est susceptible d'améliorer la qualité de la sélection professionnelle des agents recrutés tout **en objectivant** les critères de sélection.

#### 4) Redéfinition du classement dans les groupes d'invalidité

Les personnes handicapées lauréates d'un concours doivent répondre à des critères rigoureux lors de l'examen médical d'aptitude.

Le médecin statutaire se détermine sur la base du décret n° 95-484 du 27 avril 1995 qui classe **les emplois administratifs de la police nationale** dans le groupe 2 des invalidités sur une échelle de valeur allant de 1 à 8. (cf annexe 1)

Ce constat pénalisant pour les candidats conduit à penser qu'il serait judicieux de redéfinir le principe du classement.

#### 5) Développement des équivalents bénéficiaires

Les centres d'aide par le travail (CAT) ne sont pas des entreprises ordinaires, mais des établissements médico-sociaux régis par des règles spécifiques.

L'objectif prioritaire est le soutien thérapeutique et éducatif des personnes qu'elles accueillent et qui ne pourraient être employées en dehors de ces structures.

Le montant des achats est pris en compte dans **la limite de la moitié de l'obligation d'emploi, soit 3 % des effectifs.**

Dans cette optique, les directions actives ont été encouragées **à accroître le nombre et le volume des contrats** passés avec des établissements de travail protégé.

Toutefois, consciente de la politique de rationalisation mise en place pour certains achats de type fournitures et matériels de bureau, la direction générale de la police nationale **a orienté vers d'autres prestations de type blanchisserie, broserie, espaces verts, nettoyage...**

ANNEES	2006	2007	2008
Objectifs visés	180 000 €	200 000 €	250 000 €
Nombre de bénéficiaires	12	13	17

## 6) Amélioration du recensement des travailleurs handicapés

A partir de l'année 2006, la caisse des dépôts et consignations (CDC) effectuera le recensement des travailleurs handicapés au sein de chaque département ministériel. Cette enquête était auparavant dévolue à la DGAFP.

Le recueil des données nécessaires à l'évaluation du taux d'emploi pose des difficultés et il conviendra de fiabiliser les éléments enregistrés **en définissant et paramétrant** les champs de recensement élaborés par la caisse des dépôts et consignations (cf : annexe 2).

### Les acteurs du recensement :

Le recensement de données repose sur 2 acteurs :

- **Système de gestion "Dialogue"** : Il est essentiel de le renseigner, dans les fenêtres réservées à cet effet, au moment du recrutement et tout au long de la carrière du fonctionnaire, chacun pouvant, suite à certains événements bénéficier de la qualité de personne handicapée.
- **Les correspondants "handicap" et les bureaux de personnels des SGAP** : Il conviendra d'animer le réseau des correspondants "handicap", interlocuteurs privilégiés de la DAPN et les sensibiliser au même titre que les bureaux du personnel des SGAP, à la mise à jour de l'outil "DIALOGUE".

## B) ACCESSIBILITE DES LOCAUX

**L'accessibilité des locaux est un élément capital de l'autonomie de la personne handicapée**, lui permettant de se mouvoir dans un environnement où elle rencontre des difficultés en raison des atteintes à son intégrité motrice, sensorielle ou mentale.

Il convient de souligner la volonté du législateur, aux termes de la loi du 11 février 2005 d'élargir le champ des handicaps et **d'aller au-delà du handicap moteur**.

### 1) Mises aux normes

#### □ Révision du référentiel CP 50/500

Les bureaux compétents en matière immobilière au ministère de l'intérieur, ont pris en compte cette volonté législative.

Ainsi, **le référentiel CP 50/500**, (programme de référence technique pour les commissariats de police comptant entre 50 et 500 agents), ne prévoyait que l'accès des bâtiments aux personnes à mobilité réduite.

Afin d'être en adéquation avec la volonté législative, dans le cadre du groupe de travail relatif à la révision de ce document, il sera demandé la prise en compte des prescriptions telles

qu'elles résultent de la loi du 11 février 2005. Ainsi, pourront-êtré prévus, une signalétique en braille, des sanitaires adaptés, des ascenseurs...

## 2) Constructions neuves

Pour les opérations de constructions neuves, la loi du 11 février 2005 sera respectée avec notamment **la mise en place d'ascenseurs** sur chacun des sites.

## 3) Les perspectives

Un travail de collaboration entre la SDAS PN et la DEPAFI sera mis en œuvre afin de lancer une enquête auprès des secrétariats généraux pour l'administration de la police pour :

- ✓ **Recenser les sites ;**
- ✓ **Vérifier les règles d'accessibilité ;**
- ✓ **Prévoir un programme de mise aux normes des bâtiments dans le respect des dispositions réglementaires.**

## 4) Le Fonds interministériel d'aide à l'insertion des personnes handicapées (FIAH)

Les travaux immobiliers de plus de 15 245 € peuvent également être financés par le Fonds interministériel d'aide à l'insertion des personnes handicapées (**crédits d'investissements immobiliers police nationale**).

Ce fonds a vocation de permettre les travaux immobiliers permettant de rendre accessibles aux personnes handicapées, les bâtiments ouverts au public appartenant à l'Etat. (**Circulaires du premier ministre des 27 mai 1994 et 29 janvier 1996**).

Ces crédits d'investissement immobiliers police nationale sont gérés par la direction de l'évaluation, de la performance et des affaires financières et immobilières (DEPAFI). Les demandes devront être adressées aux bureaux immobiliers des SGAP, seuls habilités à instruire et juger de la suite à donner aux opérations présentant un caractère immobilier.

## B) ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL

Consciente que l'aide technique peut offrir une réelle indépendance à la personne handicapée, la sous-direction de l'action sociale police nationale poursuivra et amplifiera les aménagements de postes et aides diverses octroyées aux personnes handicapées. Pour ce faire, deux modalités de financement : **les crédits sociaux ou le Fonds d'aide à l'insertion des personnes handicapées (FIPH)**.

## 1) Les crédits sociaux

Au cours des trois prochaines années, environ **200 000 €** seront consacrés à **l'insertion des personnes handicapées**. Ce budget sera maintenu, nonobstant, la mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ils seront répartis comme suit :

<u>ANNEES</u>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Aménagement des postes de travail	60 % (soit environ 120 000 €)	120 000 €	120 000 €
Amélioration de la carrière des agents handicapés (formation, adaptation des conditions de travail, accompagnement...)	80 000 €	80 000 €	80 000 €

## 2) Le Fonds d'aide à l'insertion des personnes handicapées (FIPH)

Le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le législateur a introduit une mesure financière coercitive qui fait de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, une obligation de résultat.

Ainsi, les employeurs ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées, seront assujettis au paiement dont le produit alimentera un fonds dénommé le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH).

### □ Les institutions du Fonds

La gestion de l'établissement public administratif de l'Etat dénommé "Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique" est confiée à la Caisse des dépôts et consignations qui en sera le gestionnaire.

Son fonctionnement sera tripartite (employeurs des trois fonctions publiques, représentants des organisations syndicales et représentants des associations de personnes handicapées).

Une gestion locale de proximité est introduite puisque des comités locaux, ayant pour mission d'instruire les demandes de financement, seront institués à l'échelon régional.

### □ Les missions du Fonds

Le FIPH a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique.

Les crédits mis à disposition du fonds seront alloués aux employeurs publics afin de financer l'accompagnement et l'insertion des personnes handicapées.

#### □ **Les ressources du Fonds**

Il sera alimenté de manière progressive à raison de 20 % par an du montant de la contribution sur 5 ans.

#### □ **Les demandes d'aides financières**

##### **1) Les modalités d'organisation des demandes de financement**

La procédure retenue est celle d'une centralisation au niveau des services centraux avant saisine du FIPHFP.

Les demandes seront transmises à la sous-direction de l'action sociale police nationale via les SGAP.

La sous-direction de l'action sociale police nationale procédera à l'étude des dossiers, effectuera un tri entre les demandes et orientera, celles pour lesquelles elle souhaite un financement extérieur, vers le FIPHFP (demandes répondant aux orientations fixées par le FIPHFP et pour lesquelles toutes les pièces justificatives nécessaires seront réunies).

Afin de réduire au maximum les délais d'instruction et ne pas léser les fonctionnaires handicapés, la SDAS PN, procédera à l'octroi des fonds dans les préfectures, pour les dossiers financés sur le budget du MIAT. Pour les dossiers, dont le financement sera sollicité auprès du FIPHFP, la SDAS PN fera l'avance des crédits et récupérera les versements effectués, auprès de l'agent comptable du FIPHFP, par la voie du rétablissement de crédits.

##### **2) Le cadre des projets ou actions finançables par le FIPHFP**

###### 3 conditions :

- a) Etre un employeur public*
- b) Présenter une action dont l'objet est éligible au financement*

Peuvent faire l'objet de financement par le fonds, entre-autres, les actions suivantes (*article 3 du décret 2006-501*) :

- les aménagements de postes et études y afférentes effectués avec le concours du médecin de prévention ;
- la formation et l'information des travailleurs handicapés ;
- les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi...

*c) Présenter une action qui concerne un bénéficiaire éligible*

Les employeurs publics peuvent solliciter le financement par le FIPHFP de projets ou d'actions lorsque ceux-ci concernent des "bénéficiaires éligibles", tels que définis à l'article 2 du décret 2006-501 du FIPHFP.

- **les travailleurs reconnus handicapés** par la COTOREP devenue Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- **les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;
- **les titulaires d'une pension d'invalidité** au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- **les anciens militaires et assimilés**, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, au titre du code des pensions militaires d'invalidité ou des victimes de guerre ;
- **les titulaires d'une carte d'invalidité** ;
- **les titulaires de l'allocation adulte handicapé** ;
- **les agents qui ont été reclassés** en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat... ;
- **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...

Par exception à cette règle, une demande d'aide FIPHFP est recevable lorsqu'elle concerne un agent ne possédant pas l'une de ces qualités mais ayant été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par le comité médical et pour lequel un maintien dans l'emploi est proposé.

## **C) SENSIBILISATION DE L'ENVIRONNEMENT HUMAIN**

### **1) Sensibilisation de la hiérarchie**

#### **a) Diffusion du livret d'accueil "Handi"Cap" sur l'insertion au sein des services de police**

Le livret (voir objectifs 2003/2006) sera diffusé à l'ensemble des chefs de service et aura pour fonction première de **sensibiliser ces derniers**, grâce à une première approche, au problème du handicap.

#### **b) Formation des cadres (modules introduits dans les écoles et les centres de formation).**

Dans le cadre d'un module de formation initiale, relatif à l'action sociale, à l'attention des corps d'encadrement (corps de conception et de direction, corps de commandement, attachés de police), une sensibilisation sur le handicap et l'accueil des personnes handicapées, dans les services, sera effectuée dans les structures de formation (écoles supérieures de police, INFPATS).

#### □ **Sensibilisation des collègues**

La direction de la formation de la police nationale a mis en place **des sessions de formations** d'une durée de 4 jours à destination des correspondants et des référents "handicap".

Lors de cette formation spécifique, les stagiaires reçoivent **un apport en connaissances législatives et réglementaires sur le handicap** mais abordent également ce problème sous divers angles grâce aux partenaires (médecins de prévention, témoignages de personnes handicapées et d'un référent "handicap"), présence d'associations spécialisées dans le handicap...).

Au cours des années 2006, 2007 et 2008, il convient de maintenir cette formation.

## Annexe 1 :

**1<sup>er</sup> Groupe** : Service très actif comportant l'intégrité fonctionnelle des quatre membres et des organes des sens : Cr.1, V.1, Cou. 1, Og.1.

**2<sup>ème</sup> Groupe** : Service actif comportant l'intégrité à peu près complète des membres et des organes des sens : Cr.1, V.1, et 2 Y. et 2 : O.g. , cou , M1, P1

**3<sup>ème</sup> Groupe** : Emplois d'hommes d'équipe, etc... service de force comportant l'intégrité à peu près complète des membres de la musculature : Cr. 1, V.1, 2 et 3, Y.1 et 2, O, Cou et 2, O.g , P.1; Br., Lar, Pal.

**4<sup>ème</sup> Groupe** : Emplois pouvant comporter à la fois un service de bureau et de manutention : Cr.1,V.1, 2 et 3, Y.1 et 2, Cou et 2, Ab.1, 0.g.1 et 2, D.1, Ba.1, Br 1, M.1, C.J.1 et 2, Pal.

**5<sup>ème</sup> Groupe** : Emplois de concierge, notamment : emplois semi-actifs de surveillance, renseignements à donner, nettoyages, petites courses : Cr.1, V.1 et 2, Y.1 et 2, Cou 1 et 2, Lar. Th. 1 et 2, Ab. 1 et 2, O, g.1, Ba. 1 et 2, Br. 1 et M.1 et 2, C.J. 1, Pal. Alb., Ap. circ. Est. F, P. 1 et 2.

**6<sup>ème</sup> Groupe** : emplois de gardiens de bureau, notamment : fonctions semi-sédentaires et gardiennage, entretien, petites courses etc. :Cr.1, V1, 2 et 3, Y.1 et 2, O, Cou 1 et 2, Th.1 et 2, Ab. 1 et 2, o, g.1 et 2, D.1, Ba. 1 et 2, Br.1, M.1, M. 1, C.J, P.1 et 2, Pal. Alb, Ap, circ, Est, F.

**7<sup>ème</sup> groupe** : emplois de dessinateurs et agents techniques nécessitant des déplacements, visites de chantiers, etc. : Cr. 1, V.1, 2 et 3, Y.1 et 2, O, Cou 1 et 2, Lar., Th.1 et 2, Ab.1 et 2, o, g.1 et 2. D.1 et 2, Ba. 1 et2, Br.1 et 2, M. 1 C.J. 1, P.1 et 2, Pal, Alb, ap. Circ. Est, F.

**8<sup>ème</sup> groupe** : emplois de commis, d'expéditionnaire, etc, ne nécessitant qu'une activité physique réduite : Cr. 1 et 2, V.1, 2 et 3, Y. 1 et 2, O , Cou 1 et 2, Lar., Th 1 et 2, ab 1 et 2, O., g, 1 et 2, D 1 et 2, D 1 et 2, Ba 1 et 2, Br 1, 2 et 3, M 1 et 2, C. j. 1 et 2, P1 et 2, Pal, Alb, ap, Circ, Est, F.

## Annexe 2 :

### **Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Caisse des dépôts et consignations) – article L 323 – 3 du Code du Travail.**

- **les travailleurs reconnus handicapés** par la COTOREP devenue Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- **les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;
- **les titulaires d'une pension d'invalidité** au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- **les anciens militaires et assimilés**, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, au titre du code des pensions militaires d'invalidité ou des victimes de guerre ;
- **les titulaires d'une carte d'invalidité** ;
- **les titulaires de l'allocation adulte handicapé** ;
- **les agents qui ont été reclassés** en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat... ;
- **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...
- **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 guerre.
- **les veuves de guerre non remariées** titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.
- **les orphelins de guerre** âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

- **les veuves de guerre remariées** ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur mariage, une pension dans les conditions ci-dessus rappelées.
- **les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre**, si elles bénéficient de l'article L 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.



