

**CONCOURS EXTERNE COMMUN ET CONCOURS INTERNE  
COMMUN POUR LE RECRUTEMENT  
DANS LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS DE  
FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B**

**Epreuve n° 1** : Cas pratique avec mise en situation à partir d'un dossier documentaire pouvant comporter des graphiques et des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinées à mettre le candidat en situation de travail. (Dossier de 20 pages maximum).

**Durée** : 3 heures

**Coefficient** : 3

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie (ou des copies) mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité ou tout signe distinctif porté sur toute autre partie de la copie ou des copies que vous remettrez en fin d'épreuve entraînera l'annulation de votre épreuve.

Si la rédaction de votre devoir impose de mentionner des noms de personnes ou de villes et si ces noms ne sont pas précisés dans le sujet à traiter, vous utiliserez des lettres pour désigner ces personnes ou ces villes (A..., B..., Y..., Z...).

***L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire ou de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.***

Ce document contient le sujet et comporte 17 pages, numérotées de 1 à 17.

Assurez-vous que cet exemplaire est complet. Dans le cas contraire, demandez-en un autre au responsable de la salle.

## SUJET

Vous êtes secrétaire d'administration dans une direction régionale.

Dans la perspective d'un recrutement d'un personnel en situation de handicap, votre chef de bureau vous demande de lui rédiger une note précisant l'ensemble des obligations réglementaires de l'employeur public relatives à ce recrutement.

La note précisera notamment les modalités et conditions du recrutement et du maintien dans l'emploi, ainsi que les conditions de mobilisation du FIPHFP.

### Documents joints :

<b>Document 1 : « Code de l'action sociale et des familles »</b> Site Légifrance.....	<b>p. 3 à 4</b>
<b>Document 2 : « Le recrutement des personnes en situation de handicap »</b> Site internet Education nationale - article du 23 février 2018.....	<b>p. 4 à 5</b>
<b>Document 3 : « Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : la fonction publique s'engage »</b> Portail de la fonction publique.....	<b>p. 6</b>
<b>Document 4 : « Les travailleurs handicapés »</b> Portail de la fonction publique (20 novembre 2017) .....	<b>p. 7</b>
<b>Document 5 : « Code du travail »</b> Articles L5212-2 et L5212-13 Site Légifrance.....	<b>p. 7 à 8</b>
<b>Document 6 : « Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors »</b> Site Légifrance.....	<b>p. 9</b>
<b>Document 7 : « Guide – Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable – Avant-propos »</b> Site internet du Défenseur des droits – décembre 2017.....	<b>p. 10 à 11</b>
<b>Document 8 : « Recrutement d'une personne handicapée dans la fonction publique »</b> Site service-public.fr .....	<b>p. 11 à 14</b>
<b>Document 9 : « Quels sont les droits des agents handicapés ? »</b> Site internet FIPHFP.....	<b>p. 15 à 16</b>
<b>Document 10 : « Fonction publique et handicap : le rôle du FIPHFP »</b> Site emploi-public.fr - article du 15 novembre 2014.....	<b>p. 16 à 17</b>

## **Code de l'action sociale et des familles**

### Partie législative

#### Livre Ier : Dispositions générales

#### Titre Ier : Principes généraux

#### Chapitre IV : Personnes handicapées.

### **Article L114**

- Créé par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 2 (M) JORF 12 février 2005
- Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 2 (V)

Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

### **Article L114-1**

- Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 2 (M) JORF 12 février 2005
- Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 2 (V)

Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté.

L'Etat est garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire et définit des objectifs pluriannuels d'actions.

### **Article L114-1-1**

- Créé par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 11 JORF 12 février 2005
- Modifié par Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 89

La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie, du développement ou de l'aménagement de l'offre de service, permettant notamment à l'entourage de la personne handicapée de bénéficier de temps de répit, du développement de groupes d'entraide mutuelle ou de places en établissements spécialisés, des aides de toute nature à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu

ordinaire ou adapté, ou encore en matière d'accès aux procédures et aux institutions spécifiques au handicap ou aux moyens et prestations accompagnant la mise en oeuvre de la protection juridique régie par le titre XI du livre Ier du code civil. Ces réponses adaptées prennent en compte l'accueil et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées qui ne peuvent exprimer seules leurs besoins.

Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan personnalisé de compensation du handicap élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis.

## Document n° 2

### Site internet Education nationale

## Le recrutement des personnes en situation de handicap

Handicap, tous concernés - 23/02/2018

### Handicap tous concernés

#### Connaître ses droits et se déclarer

La loi prévoit un certain nombre de droits spécifiques aux personnels en situation de handicap : aménagement de poste, aménagement horaire, formations adaptées etc. Pour faire valoir ces droits, il est nécessaire de déclarer son handicap.

#### Mieux comprendre le handicap

Pour accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière, il est important de bien connaître les diverses formes du handicap, mais également les droits et devoirs de chacun.

#### Centre de ressources sur le handicap

Retrouvez toutes les vidéos et documents d'information et de sensibilisation qui vous permettront de mieux comprendre le handicap, de vous aider dans vos démarches de déclaration ou encore de mieux accueillir une personne en situation de handicap.

**Le recrutement des personnes en situation de handicap à l'Éducation nationale se fait après une sélection sur dossier et un entretien. Pour la rentrée 2018, 535 postes de personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, de personnels administratifs, sociaux, de santé, d'adjoints techniques et de techniciens sont à pourvoir dans ce cadre.**

- 535 postes à pourvoir à l'Éducation nationale pour la rentrée 2018
- Les conditions de recrutement
- Comment candidater ?

### 535 postes à pourvoir à l'Éducation nationale pour la rentrée 2018

Les personnes en situation de handicap disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- le concours
- le recrutement par la voie contractuelle

#### *Le concours*

Les personnes handicapées ont la possibilité de bénéficier d'un aménagement des épreuves. Pour cela, elles doivent en faire la demande au moment de leur inscription et présenter un certificat médical établi par un médecin agréé attestant que cet aménagement est nécessaire.

#### *Le recrutement par la voie contractuelle*

**Le ministère de l'Éducation nationale recrute chaque année des personnes handicapées qui peuvent devenir titulaires sans passer de concours.** Le contrat est passé pour une période d'un an, à l'issue de laquelle un entretien est organisé avec un jury. Les contractuels recrutés bénéficient d'actions de formation. La titularisation est prononcée si la personne a fait la preuve de ses compétences professionnelles durant cette période probatoire.

Plus de 535 emplois sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire.

### **Les conditions de recrutement**

Les conditions de recrutement sont :

- appartenir à certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- ne pas être fonctionnaire
- présenter un handicap compatible avec les fonctions demandées
- remplir les mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que celles exigées pour les concours externes

**Posséder une reconnaissance de handicap ne conduit pas à un recrutement systématique**, seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés.

**La dispense de diplôme pour les mères et pères de trois enfants et pour les sportifs de haut niveau est prévue uniquement pour les concours de recrutement** et ne peut être prise en compte pour le recrutement par la voie contractuelle.

### **Comment candidater ?**

Contactez la direction des ressources humaines de l'académie où vous souhaitez travailler.

Le dossier complet comportera une lettre de motivation précisant quel type de poste est demandé parmi ceux répertoriés dans les fiches métiers, un curriculum vitae détaillé, la photocopie des diplômes et le justificatif attestant du handicap. Un entretien de sélection est organisé pour les candidats dont les dossiers sont retenus.

**Il est possible de présenter des demandes dans plusieurs académies.**

**Attention** : posséder une reconnaissance de travailleur handicapé ne conduit pas à un recrutement systématique, seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés, et ces recrutements doivent correspondre à des besoins de l'administration.

**Le portail de la Fonction publique**

# Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : la fonction publique s'engage



Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été créé en 2006 afin de mettre en place un système d'incitation favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi dans les trois versants de la fonction publique.

Onze ans plus tard, le taux d'emploi est passé de 3,74% en 2006 à **5,49% en 2017 pour l'ensemble des employeurs publics**, ce qui représente 240 691 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En flux annuel, 28 262 recrutements ont été réalisés, auxquels s'ajoutent 16 575 maintiens dans l'emploi.

La fonction publique territoriale arrive en tête avec un taux d'emploi à 6,62 % suivie par la fonction publique hospitalière, 5,55 % de personnes en situation de handicap parmi ses effectifs et la fonction publique de l'État avec un taux porté à 4,52 %, en progression constante.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

\* Source : Rapport d'activité 2017 du FIPHFP

## Document n° 4

### Le portail de la Fonction publique

# Les travailleurs handicapés - 20/11/2018

#### Une obligation d'emploi renforcée

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

Cette obligation d'emploi s'impose à l'État et à ses établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux collectivités locales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux établissements sanitaires et sociaux ainsi qu'à l'exploitant public La Poste.

Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1er janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel.

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée

L'emploi demeure une priorité essentielle pour les personnes handicapées et l'implication de l'État, en sa qualité d'employeur, est primordiale pour que cette demande trouve sa pleine traduction dans la fonction publique et que celle-ci favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

## Document n° 5

### Code du travail

Partie législative

Cinquième partie : L'emploi

Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs

Titre Ier : Travailleurs handicapés

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

[...]

Section 2 : Obligation d'emploi.

**Article L5212-2**

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

[...]

Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sous-section 1 : Catégories de bénéficiaires.

**Article L5212-13**

Modifié par LOI n°2016-1321 du 7 octobre 2016 - art. 107 (V)

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° 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 ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.



## Document n° 6

### Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. Version consolidée au 31 décembre 2018

#### Article 1

La présente loi constitue, à l'exception de l'article 31, le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

### Chapitre I : Dispositions générales.

#### Article 2

Modifié par Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 - art. 135 (V) JORF 11 janvier 1986

La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

[...]

### Chapitre II : Garanties

#### Article 6 sexies

Modifié par LOI n°2016-1321 du 7 octobre 2016 - art. 106

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail 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.

Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.

## Document n° 7

Site internet du Défenseur des droits

# Guide

- Décembre 2017- (extrait)

## Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable

L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi

- Avant-propos -

Dans un contexte d'emploi globalement dégradé, la situation des personnes en situation de handicap s'avère particulièrement préoccupante : taux de chômage deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population, durée de chômage plus longue, taux de retour à l'emploi plus faible, ...

Parallèlement, les réclamations adressées au Défenseur des droits révèlent que l'emploi constitue le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap. En effet, bien que bénéficiaires de l'obligation d'emploi, instituée par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987, nombreuses sont les personnes en situation de handicap qui s'estiment discriminées en matière d'accès à l'emploi, de promotion, d'accès à la formation, de salaire, ... du seul fait de leur handicap. Nombreux sont également les travailleurs qui, concernés en cours d'emploi par la survenance ou l'aggravation d'un handicap, voient leur inaptitude se solder par un licenciement. Prenant sa source dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, l'obligation d'aménagement raisonnable impose à tous les employeurs de prendre 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 ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Bien que transposée dans la législation nationale par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, l'obligation d'aménagement raisonnable reste largement méconnue des employeurs et plus généralement des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et donc peu respectée. Or, le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée.

Constatant qu'il n'existait aucun cadre de référence pour la mise en œuvre de cette obligation, le Défenseur des droits a donc décidé d'élaborer ce guide afin d'accompagner les employeurs dans leur prise de décision. Ce guide a ainsi pour objectif d'explicitier le contenu de l'obligation d'aménagement raisonnable, ses contraintes et ses limites, son imbrication avec les législations existantes en matière d'emploi et les conséquences qui peuvent résulter de son défaut de mise en œuvre. Illustré de nombreux exemples issus de la jurisprudence et de situations traitées par le Défenseur des droits, il a également pour ambition d'être un outil pratique à destination de tous les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En réalisant ce guide, le Défenseur des droits entend ainsi contribuer à lutter efficacement contre les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées en répondant à l'une de ses priorités : favoriser l'accès au droit pour garantir l'effectivité des droits.

Jacques TOUBON, Défenseur des droits

## Document n° 8

**Site service-public.fr**

# Recrutement d'une personne handicapée dans la fonction publique

Vérfifié le 29 juin 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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

### Personnes concernées

Les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes peuvent bénéficier d'aménagements lors des épreuves des concours d'accès à la fonction publique et d'un recrutement par contrat préalable à titularisation :

- travailleur reconnu handicapé par la CDAPH,

- victime d'un accident du travail ou d'une 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 au moins des 2/3,
- 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,
- titulaire de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité,
- titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

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

### **Recrutement par concours**

#### Suppression ou recul des limites d'âge

Les limites d'âge fixées pour l'accès à certains grades ne s'appliquent pas au candidat handicapé. Il peut se présenter aux concours d'accès à la fonction publique quel que soit son âge. Et le candidat qui ne relève plus d'une des situations de handicap précitées peut bénéficier d'un recul de la limite d'âge égal à la durée des traitements et soins qu'il a suivis lorsqu'il relevait de cette situation, dans la limite de 5 ans.

#### Aménagements des épreuves

Le candidat peut demander un aménagement des épreuves lors de son inscription au concours, en joignant un certificat médical précisant les aménagements souhaités. Le certificat doit être établi par un médecin agréé par le préfet du département. La liste des médecins agréés est disponible auprès de chaque préfecture ou sur son site internet.

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

Les aménagements peuvent notamment 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 successives, de manière à lui permettre de composer dans des conditions compatibles avec ses moyens physiques.

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

### **Recrutement par contrat préalable à titularisation**

De quoi s'agit-il ?

Une personne handicapée peut être recrutée par voie contractuelle, sur un emploi de catégorie A, B ou C, puis titularisée sans concours à la fin de son contrat.

Il n'y a aucune limite d'âge.

Le handicap doit être compatible avec l'emploi postulé. Le candidat doit fournir à cet effet un certificat médical établi par un médecin agréé compétent en matière de handicap.

Condition de diplôme

La personne handicapée doit avoir les mêmes diplômes ou niveaux d'études que ceux exigés des candidats au concours externe. Si elle n'a pas le diplôme exigé, il peut par dérogation bénéficier d'une équivalence de diplôme, basée sur sa formation continue ou son expérience professionnelle.

Pour les emplois de catégories A et B, c'est une commission d'équivalence des diplômes qui vérifie qu'elle a le niveau requis. Pour les emplois de catégorie C, c'est l'administration de recrutement qui statue, après avis de cette commission.

Déroulement du contrat

La personne handicapée est recrutée pour une durée égale à la durée de stage prévue par le *statut particulier* du corps ou cadre d'emplois de recrutement. Il n'y a pas de période d'essai.

En cas de temps partiel ou de congé autre que les congés annuels, le contrat est prolongé dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire stagiaire.

Elle bénéficie :

- d'une rémunération équivalente à celle d'un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe,

- d'une formation et d'un suivi personnalisé destiné à faciliter son insertion professionnelle.

Pendant son contrat, elle peut saisir le FIPHFP d'une demande d'aide financière, par l'intermédiaire de son employeur ou directement. Cette aide peut porter sur :

- l'aménagement de son poste de travail,
- la rémunération des personnes qui lui viennent en aide (interprète en langue des signes, auxiliaire de vie sur le lieu de travail, ...)
- sa formation.

### Titularisation

À la fin du contrat, l'aptitude professionnelle de l'agent fait l'objet d'une évaluation par l'administration employeur au vu de son dossier et après un entretien avec un jury organisé par l'administration employeur.

Selon que ses aptitudes professionnelles sont jugées suffisantes ou non :

- il est titularisé après avis de la CAP. La durée du contrat est prise en compte dans les mêmes conditions que le stage pour déterminer le classement de l'agent,
- ou son contrat peut être renouvelé pour une durée maximale égale à sa durée initiale, après avis de la CAP,
- ou son contrat peut être renouvelé, après avis de la CAP, en vue d'une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur,
- ou il est mis fin à son contrat (l'agent peut bénéficier des allocations chômage).

### Textes de référence

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires *Article 6 sexies*
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE *Articles 27, 38*
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT *Article 35*
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH *Article 27*
- Décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale (FPT)
- Décret n°97-185 du 25 février 1997 relatif au recrutement des handicapés dans la fonction publique hospitalière (FPH)
- Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique *Article 3-1*

## Document n° 9

### Site internet FIPHFP



*Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique relève le défi de l'égalité professionnelle et de l'accessibilité*

### Quels sont les droits des agents handicapés ?

**La 2ème Conférence nationale du handicap et la Journée nationale du handicap dans la fonction publique sont l'occasion de rappeler les droits des agents en situation de handicap en matière de carrière, de temps de travail ou encore de conditions de travail.**

### Le droit à l'aménagement du poste de travail

Il s'agit de mettre en œuvre les moyens permettant à l'agent handicapé d'assurer les missions professionnelles qui lui sont confiées et permettant son intégration professionnelle. Ces aides peuvent être techniques et/ou humaines. Il peut s'agir : de l'aménagement du poste de travail, s'il s'avère nécessaire, de la prise en compte des trajets domicile – travail, de l'accompagnement d'un agent par un auxiliaire, un interprète en langue des signes, de la prise en charge d'aides personnalisées...

L'aménagement, quel qu'il soit, ou l'action en faveur d'un agent handicapé, doit être prescrit par le médecin de prévention qui détermine la nature de l'aide ou de l'aménagement.

### Les aménagements d'horaires

L'agent en situation de handicap peut demander un aménagement de ses horaires, dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du fonctionnement du service (article 40 ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984). Au vu des prescriptions du médecin de prévention, le chef de service de l'agent handicapé prend ensuite les mesures nécessaires pour mettre en œuvre ces aménagements.

### Le temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel peut être accordée de plein droit (article 37 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), après avis du médecin de prévention, aux agents handicapés relevant de l'une des

catégories visées aux 1, 2, 3, 4, 9, 10 et 11 de l'article L5212-13 du code du travail. La rémunération est alors proportionnelle au temps travaillé.

## Le suivi médical

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, avec au moins une visite médicale par an. Le médecin de prévention peut proposer à l'administration et à l'agent, en fonction de son handicap, des visites médicales plus fréquentes.

## Le déroulement de carrière et avancement

La carrière de l'agent reconnu travailleur handicapé doit se dérouler dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade, mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, mêmes rémunérations et mêmes indemnités. L'avancement du fonctionnaire en situation de handicap doit se dérouler dans les mêmes conditions que celui des autres fonctionnaires. Seules ses compétences professionnelles doivent être prises en compte (articles 6 et 6 sexies de la loi n° 3-634 du 13 juillet 1983).

## La priorité de mutation

Il existe une priorité de mutation pour les agents handicapés dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service (article 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier).

## Le départ en retraite anticipée

L'article 28 II de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a prévu un abaissement de l'âge de la retraite pour l'ouverture des droits à pension de retraite. Cette mesure concerne tout fonctionnaire handicapé atteint d'un taux d'incapacité de 80%, justifiant d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée minimum.

### Document n° 10



## Fonction publique et handicap : le rôle du FIPHFP

La Rédaction • 15/11/2014 • mis à jour le 02/08/2018

[DOSSIER : Fonction publique et handicap](#)

**Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) finance des actions pour favoriser l'emploi de ces personnes. Il perçoit les contributions des employeurs publics qui ne remplissent pas l'obligation d'emploi de 6% d'agents en situation de handicap.**



Créé par la loi "Handicap" du 11 février 2005, le **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique** (FIPHFP) perçoit les contributions des employeurs publics qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi.

Avec ces contributions, le FIPHFP finance notamment **des aides techniques et humaines au cas par cas**, pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (aménagement des postes de travail, formations professionnelles spécifiques, mise à disposition d'auxiliaires de vie...).

Le FIPHFP peut également prendre en charge des actions de sensibilisation et d'information des agents susceptibles d'être en relation avec les personnes handicapées.

A noter

### **Saisine du FIPHFP par les agents handicapés eux-mêmes**

Pour assurer un meilleur fonctionnement du fonds, un **décret de juin 2016**, "permet au FIPHFP de verser des financements aux organismes ou associations qui concourent à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et autorise le fonds à utiliser ses crédits de sa propre initiative". **Les agents peuvent désormais saisir directement le fonds d'une demande de financement de leur emploi**. Ce texte entre en vigueur pour partie immédiatement et pour certaines dépenses au 1er janvier 2017.

En 2017, les interventions du Fonds ont atteint **128,84 millions d'euros**. Ces financements sont répartis entre :

- **79,84 millions d'euros d'aides directes (62% des interventions).**
- **et 45 millions d'euros d'aides intermédiées.**

Les **dépenses directes** sont constituées

1. des **conventions employeurs** : 57,56 millions d'euros (moins 9% par rapport à 2016);
2. **d'aides ponctuelles** : 14,33 millions d'euros (moins 39%);
3. et **du programme d'accessibilité** : 7,82 millions d'euros (moins 40% par rapport à 2016).

Les **dépenses intermédiées** découlent des **partenariats** conclus avec l'Agefiph, les centres de gestion de la fonction publique territoriale, la Fédération hospitalière de France, des **handi-pactes** et du **travail de sensibilisation**.

### **Contributions des employeurs au FIPHFP : la baisse se poursuit**

En 2017, les contributions au FIPHFP des employeurs publics s'établissent à **120,88 millions d'euros**(moins 8% par rapport à 2016). En 2015, elle atteignaient 126 millions d'euros (moins 41% depuis 2010). C'est une bonne nouvelle, puisque cette baisse signifie que de plus en plus d'employeurs respectent leur obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées dans leurs effectifs. Mais cela veut dire aussi moins de ressources financières pour financer les aides...