MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Examen professionnel pour l'accès au troisième grade de secrétaire administratif du ministère de la justice au titre de 2024

Épreuve écrite d'admissibilité du 06/02/2024

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste en la rédaction, à partir d'éléments d'un dossier portant sur des thèmes en relation avec les activités du ministère de la justice, d'une note administrative ou d'un rapport permettant de vérifier des capacités de compréhension et à rédiger clairement et correctement.

Durée de l'épreuve : 3 heures.

EMPLOYEZ EXCLUSIVEMENT DE L'ENCRE FONCÉE : NOIRE ou BLEUE et évitez toute présentation pouvant constituer un signe distinctif : l'utilisation du crayon gris ou de couleurs autres que le noir entraînera la non-correction de la copie et l'annulation de votre participation.

Sur la bande d'anonymat de chacune de vos copies :
Inscrivez vos nom, prénom, Numéro d'inscription, date de naissance.
L'absence de ces mentions sur un feuillet entraînera la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.
Numérotez chacune de vos pages dans la partie réservée en bas de chacune page.
Ne pas rabattre le haut de la copie.

Sur votre copie :
Ne faites apparaître aucun signe distinctif en quelque endroit de votre composition : cela entraînerait la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

À l'issue de l'épreuve :
Rendez votre copie même si elle est vierge, avec toutes les bandes d'anonymat renseignées, avant de signer la feuille d'émargement. Tout candidat quittant la salle sans rendre sa copie est signalé absent.

Aucun brouillon ni feuille non réglementaire ne sont acceptés.

La qualité de la rédaction, la clarté et la précision des raisonnements entrent pour une part importante dans l'appréciation du candidat.

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

SIGNES DISTINCTIFS ET ANONYMAT

Toute copie en rupture d'anonymat ou comportant des signes distinctifs entraînera l'élimination du candidat concerné par les membres du jury.

Sera considéré comme une rupture d'anonymat tout élément apparent sur la ou les copies remises et permettant d'identifier le candidat (nom, prénom, date de naissance, numéro de convocation, signature).

Les noms fictifs, initiales, noms de la commune de résidence du candidat, lieu de la salle d'examen seront également considérés comme signes distinctifs.

Les candidats doivent écrire et, le cas échéant souligner, au stylo bille, de couleur noire ou bleue uniquement. Une autre couleur pourrait être considérée comme un signe distinctif par le jury, de même en cas d'utilisation de crayon surligneur.

L'utilisation de plus d'une couleur (noire ou bleue) dans une même copie sera considérée comme signe distinctif. Le candidat est entièrement responsable de la/des copie(s) qu'il remet après avoir fini l'épreuve.

Lors de la remise des copies et afin de respecter une stricte égalité de traitement des candidats :

- aucun rappel des consignes ne sera fait, même s'il est constaté des copies non conformes (en rupture d'anonymat ou avec signes distinctifs),
- ni les surveillants, ni le responsable de la salle, de hall ou de site ne se substitueront au candidat pour vérifier la conformité de la/des copie(s) remise(s).

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Sujet :
Vous êtes affecté(e) au sein du service déconcentré XY. Votre chef de bureau vous demande d'établir une note à son attention présentant la réglementation relative au handicap en direction des personnels ainsi que sa mise en œuvre au sein du ministère de la justice.

Documents (29 pages) :

Document 1 : Code du travail – Article L5212-2 – 1 page

Document 2 : Extraits du Code Général de la Fonction Publique – 3 pages

Document 3 : Ministère de la transformation et de la fonction publique - Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat – 3 pages

Document 4 : Code de l'action sociale et des familles – Article L114 – 1 page

Document 5 : Plan d'action Handicap du Ministère de la Justice – Extrait 1 page

Document 6 : Note Secrétariat Général du Ministère de la Justice du 18 août 2021 ayant pour objet l'organisation de la politique du handicap en direction des personnels et lettres de mission des correspondants handicap directionnels régionaux et des correspondants handicap locaux – Extrait 6 pages

Document 7 : Note Secrétariat Général du Ministère de la Justice du 26 mars 2021 ayant pour objet la mobilisation en vue d'améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap - 3 pages

Document 8 : Note Secrétariat Général du Ministère de la Justice du 23 juin 2021 ayant pour objet la prise en charge des aménagements de poste des agents en télétravail bénéficiaires des aides de la politique handicap du ministère de la justice - 2 pages

Document 9 : Intranet du Ministère de la Justice – Article du 17 novembre 2023 –Une semaine pour l'emploi des personnes handicapées – 1 page

Document 10 : Intranet du Ministère de la Justice –Rubrique handicap espace encadrant– 2 pages

Document 11 : Kit de communication Brochure de présentation du duo Day 2023 – Extrait 3 pages

Document 12 : Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion –Emploi et handicap : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) - 3 pages

Document 1

Code du travail (extraits)

Article L5212-2

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 67 (V)

Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

Article L5212-13

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

Bénéficient 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 2

Extraits du code général de la fonction publique

Article L131-7
Des distinctions peuvent être faites entre les agents publics afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

Article L131-8
Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes relevant de l'une des catégories mentionnées 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 développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle.
Ces mesures incluent notamment l'aménagement, l'accès et l'usage 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.
Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre.

Article L131-9
Tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.
La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

Article L131-10
Les administrations mentionnées à l'article L. 2 prennent les mesures appropriées permettant aux agents publics mentionnés à l'article L. 131-8 de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité.

Article L351-1
L'État est assujetti à l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 5212-7 et L. 5212-10 du même code.
Cette obligation est également applicable, lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent :
1° Aux établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux ; 2° Aux juridictions administratives et financières ;
3° Aux autorités publiques et administratives indépendantes ; 4° Aux groupements d'intérêt public ;
5° Aux groupements de coopération sanitaire lorsque ces derniers sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ;
6° Aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;
7° Aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du présent code.
Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à cette obligation d'emploi que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues aux articles L. 351-4 et L. 351-5 sauf lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Article L351-3
Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 351-1 qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée audit article.

Article L351-4
Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail, l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.
Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée.

Article L351-5
Outre les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
1° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
2° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application des dispositions figurant au chapitre VI du titre II du livre VIII du présent code ;
3° Les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité en application du chapitre IV du titre II du même livre.
Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

Article L351-6
Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé à l'article L. 351-5 par rapport à celui de l'article L. 351-4.

Article L351-7
Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public national ayant pour mission de :
1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés relevant du présent code, ainsi que leur formation et leur information ;
2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

Article L351-12
L'employeur public peut s'acquitter de son obligation d'emploi en versant au fonds une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

Article L351-13
La contribution mentionnée à l'article L. 351-12 est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année à une date fixée par décret en Conseil d'État.
Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :
1° Le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion fixée à l'article L. 5212-2 du code du travail, arrondi à l'unité inférieure ;
2° Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 351-1 et des agents pris en compte à ce titre, en application de l'article L. 351-5 effectivement rémunérés par l'employeur.
Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Sous réserve des spécificités de la fonction publique, les modalités de calcul de ce montant unitaire sont identiques à celles prévues à l'article L. 5212-9 du code du travail.
Pour les services de l'État, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des agents rémunérés par chaque ministère.

Article L351-14
Peuvent être déduites du montant de la contribution :
1° Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
2° Les dépenses mentionnées à l'article L. 5212-10-1 du code du travail.

Article L352-1
Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article L. 321-1 ou du 4° de l'article L. 321-3.

Article L352-2
Les limites d'âge supérieures éventuellement fixées pour l'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois publics régis par les dispositions du présent code ne sont pas opposables aux personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8.

Article L352-3
Les candidats en situation de handicap bénéficient de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux avant le déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants entre deux épreuves successives leur sont accordés, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Article L352-4
Les personnes en situation de handicap mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.
Le contrat peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement.
Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction.

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Circulaire du 17 mars 2022

relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat

NOR : TFPF2205849C

La ministre de la transformation et de la fonction publiques
La secrétaire d'État auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées

à

Mesdames et messieurs les ministres
Mesdames et messieurs les ministres délégués
Mesdames et messieurs les secrétaires d'État

Objet : Déploiement de référents handicap dans la fonction publique de l'Etat

Résumé : la présente circulaire vise à préciser la fonction de référent handicap et notamment ses missions et rappelle les moyens dont doit disposer le référent pour accomplir ses missions.
Mots-clés : référent ; handicap ; fonction publique ; personne en situation de handicap ; apprentis ; recrutement ; parcours professionnel ; promotion ; accompagnement ; aménagement raisonnable ; Duoday.
Textes de référence : Code général de la fonction publique, notamment son article L. 131-9 ; loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 90 à 93) ; circulaire du Premier ministre n° 6227-SG du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif.

Le Président de la République a fait de la politique du handicap l'une des grandes priorités du quinquennat. Les Comités interministériels du handicap (CIH) ont permis de mettre en œuvre des actions concrètes qui participent de la construction d'une société inclusive, plus juste et plus équitable. Dans ce domaine, les administrations de l'Etat ont un rôle d'exemplarité essentiel. Ainsi, par la circulaire du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif, le Premier ministre a rappelé le devoir d'impulsion et d'exemplarité de l'État et la nécessaire mobilisation de la communauté interministérielle pour une gestion des ressources humaines plus inclusive.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré au plan légal le rôle du référent handicap. Ces dispositions qui figurent aujourd'hui à l'article L. 131-9 du code la fonction publique reconnaissent le référent handicap comme un acteur essentiel de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et du déploiement de vos politiques du handicap qui se doivent d'être volontaristes.

Je vous demande ainsi de nommer un référent handicap au sein de vos administrations, de vous assurer qu'il est bien identifié et aisément accessible par l'ensemble de vos agents en situation de handicap, d'accompagner sa reconnaissance et enfin, d'assurer sa mise en visibilité et sa professionnalisation conformément à l'engagement pris lors du CIH du 3 février 2022.

Vos référents handicap devront être chargés des cinq missions suivantes :

- Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle.
- Suivre, à l'échelle de leur service, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment en matière de ressources humaines, de communication voire d'élaboration et de suivi de la politique handicap.
- Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur.
- Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP.
- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

Vous les doterez d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens auxquels ils peuvent recourir, au regard notamment des dispositions de l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique.

Vous vous assurerez ainsi que les référents handicap disposent du temps nécessaire au bon accomplissement de leurs missions et veillerez tout particulièrement à ce qu'ils suivent, lors de la prise de poste ou à défaut, dans l'année suivant leur désignation, un parcours de formation adapté à leur profil, leurs compétences et leur expérience professionnelle.

Enfin, vous vous attacherez à reconnaître et à valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par les référents et référentes handicap dans l'exercice de leurs fonctions, par tout moyen adapté.

Je sais pouvoir compter sur votre mobilisation en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Mes services sont à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de cette circulaire, notamment par la diffusion sur le portail de la fonction publique, d'un modèle de lettre de mission et de fiches d'aide pratique, qui seront régulièrement enrichies et actualisées.

La ministre de la transformation et de la fonction publiques

Amélie de Montchalin

La secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapée

Sophie Cluzel

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Légifrance
Le service public de la diffusion du droit

code de l'action sociale et des familles Article L114

Version en vigueur depuis le 12 février 2005

Partie législative (Articles L111-1 à L591-1)
Livre Ier : Dispositions générales (Articles L111-1 à L149-4) Titre Ier : Principes généraux (Articles L111-1 à L119-1) Chapitre IV : Personnes handicapées. (Articles L114 à L114-5)

Version en vigueur depuis le 12 février 2005

Création 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)

Article L114

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.

Document 5

Plan d'actions handicap du ministère de la justice			
Axe	Engagements	Moyens mis en œuvre	Echéance
Harmoniser et Anticiper	1-Elaborer un calendrier de **recrutement** commun à toutes les directions du ministère	Groupe de travail avec des représentants de chacune des directions-Travail sur les corps commun.	A compter de 2020
	2-Identifier à l'échelle locale, des postes pouvant être proposés aux agents en situation de handicap	Réalisation, avec les différents services de recrutement du ministère, d'une cartographie des postes ouverts aux agents en situation de handicap.	A compter de 2020
	3-Développer un parcours de **formation** spécifique au profit des acteurs du handicap	Formaliser un cursus de formation dédié aux référents handicap DRHAS, correspondants de direction et aux correspondants locaux.	A compter de 2020
Accompagner	4-Faciliter le **rôle** d'accompagnement des acteurs du réseau handicap	Rédaction d'un vadémécum, outil métier, au profit des acteurs du handicap afin d'harmoniser les procédures au sein du ministère. Création d'une foire aux questions. Création de fiche technique thématique relative à la politique handicap mené par le ministère.	A compter de 2020
	5-Renforcer **l'équipe pluridisciplinaire** dans l'accompagnement des agents en situation de handicap	Développer des outils favorisant la collaboration du réseau handicap avec la médecine de prévention, le réseau des assistantes sociales, des psychologues du travail afin d'optimiser l'accompagnement des agents (prospectus, intranet, procédure….).	A compter de 2020
	6-Accompagner les **managers** afin de garantir l'intégration des agents en situation de handicap	Développer une formation managériale auprès des cadres. Développer, via l'intranet, un espace dédié aux managers sur le thème du handicap.	A compter de 2020
	7-Sensibiliser le **personnel** du ministère	Proposer un module relatif au handicap dans les cursus de formation du personnel (formation statutaire). Développer via l'intranet un espace dédié aux agents amener à travailler avec des personnes en situation de handicap.	A compter de 2020
Coordonner	8-Piloter la **politique** de handicap depuis les Directions interrégionales (DIR-SG) et assurer le suivi des agents	Travail d'animation du réseau des DRHAS sur la thématique du handicap.	Permanent
	9-Participer aux **événements** nationaux, et européens favorisant l'emploi des agents en situation de handicap sur l'ensemble du territoire	DUODAY SEEPH : Semaine Européenne pour l'emploi des personnes Handicapé.	Annuel
	10-Des organisations représentatives du personnel associées à la question du handicap avec des **groupes de travail**	Création de fiches sur l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Création d'une FAQ sur le site intranet à destination des agents du ministère.	A compter de 2020
	11-Développer **l'accessibilité numérique** au profit des agents en situation de handicap au sein du ministère. Un accès aux outils numériques facilité pour les agents en situation de handicap	Travail de coordination avec les services numérique du ministère (DINSIC, le SSIC, l'ANSA, le SRH).	A compter de 2020

Document 6

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

Paris, le 18 août 2021

Affaire suivie par : Marie-Caroline MOULIN
Sous-direction des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail
Bureau de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail
Tél : 01 70 22 94 97 / marie-caroline.moulin@justice.gouv.fr

NOTE

à

Monsieur le directeur des services judiciaires
Monsieur le directeur de l'administration pénitentiaire
Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse

Copie pour information:

Monsieur le haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion
Mesdames et messieurs les délégués interrégionaux du secrétariat général

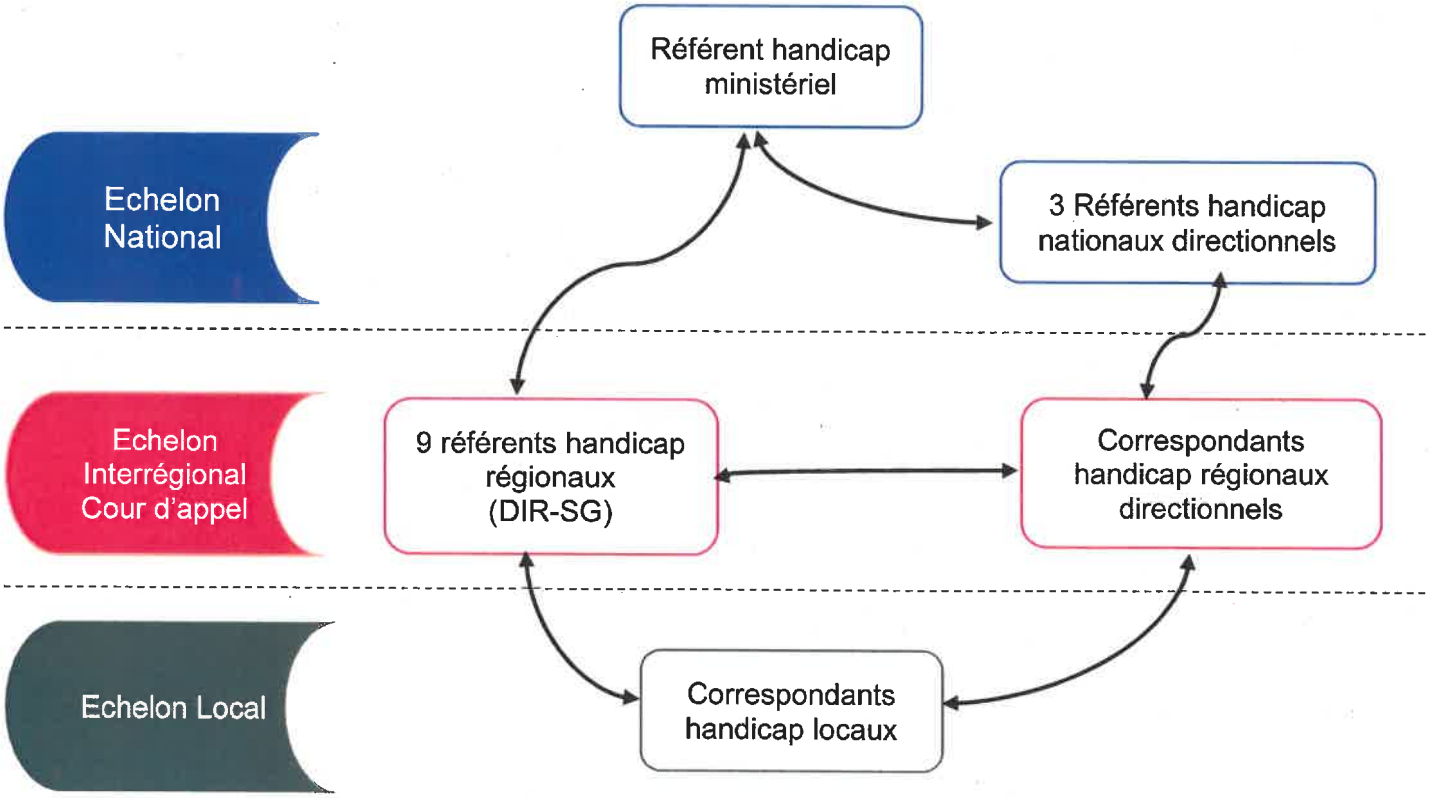
Objet : **organisation de la politique du handicap en direction des personnels et lettres de mission des correspondants handicap directionnels régionaux et des correspondants handicap locaux.**

Pièces jointes : **lettre de mission du correspondant handicap directionnel régional.**
lettre de mission du correspondant handicap local.

Le pilotage de la politique ministérielle du handicap en direction des personnels passe par un travail collaboratif entre nos services et l'amélioration de la coordination entre les divers acteurs conduits à s'occuper des questions liées au handicap.

Afin d'assurer une présence sur l'ensemble du territoire national à tous les niveaux de l'organisation du ministère, ce dernier s'est doté d'un réseau structuré afin d'accompagner les agents en situation de handicap. Cette organisation, mise en place en 2019 avec le recrutement de référents handicap dans les 9 délégations interrégionales du secrétariat général (DIR-SG) a permis de développer, au plus près des agents, la politique ministérielle du handicap.

Cette organisation est désormais la suivante :



I. Les correspondants handicap régionaux directionnels

Le réseau des référents inter-régionaux au sein des DIR-SG, plus précisément au sein des DRHAS, est complété par le réseau des correspondants handicap des directions à réseau.

Cette dénomination recouvre les correspondants handicap au sein des cours d'appel, des DISP et des DIRPJJ. Les référents handicap inter-régionaux (DRHAS) et les correspondants handicap régionaux directionnels handicap s'appuient sur un réseau de 600 correspondants handicap locaux affectés dans les services déconcentrés et en juridictions, en fonction de l'organisation propre à chaque direction.

II. Les correspondants handicap locaux

Les correspondants handicap locaux sont les interlocuteurs de proximité des agents en situation de handicap. Ils sont présents dans des services RH locaux et en juridictions, en fonction de l'organisation propre à chaque direction.

Les correspondants locaux sont à la disposition des personnels en situation de handicap afin de répondre à leurs demandes en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi et de parcours professionnel.

Ils sont soutenus dans leur mission par les référents handicap régionaux des DHRAS et les référents directionnels régionaux.

Il me paraît nécessaire de formaliser la mission de ces différents correspondants handicap. A cet égard, vous trouverez, ci-joint, les projets de lettres de missions que je vous prie, sauf observations de votre part, de bien vouloir notifier à vos chefs de services qui les signeront avec les agents concernés.

Mes services restent à votre disposition, notamment les référents handicap des délégations interrégionales.

Catherine PIGNON

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Lettre de mission
Correspondant handicap local

Références réglementaires :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 6 sexies
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Circulaire 04-601-11-C DAGE/JUSTICE du 15 décembre 2004 relative au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- Note SG/JUSTICE du 22 décembre 2015 sur le circuit des demandes d'aides d'agents RQTH ;
- Stratégie pluriannuelle des ressources humaines du ministère de la justice 2018-2022 (Engagement n° 31 : renforcer la politique du handicap)

L'article 6 sexies de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a été modifié par la loi n°2019-828 du 6 aout 2019 et dispose que :

« *Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, charge de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.*

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions ; »

La présente lettre de mission décrit le champ d'intervention du correspondant handicap local.

Ce champ d'intervention relève du domaine des ressources humaines.

Je soussigné(e) (nom, prénom et fonctions) :

nomme Monsieur ou Madame (Nom, prénom, fonction) :

en qualité de correspondant handicap local, à compter du :

sur le ou les sites de :

Temps dédié à la mission :

1 MISSIONS DU CORRESPONDANT HANDICAP LOCAL

En votre qualité de correspondant handicap local, vous jouez un rôle d'impulsion, de conseil et d'assistance en ce qui concerne la politique de **recrutement, d'accueil, d'insertion, de maintien dans l'emploi et de l'accompagnement** (mobilité...) des personnels en situation de handicap du ressort de votre structure.

De par votre positionnement au sein de l'établissement/service/juridiction et de votre proximité avec le terrain, vous réalisez l'interface entre le correspondant handicap directionnel régional et les agents.

Vous êtes l'interlocuteur privilégié :

- Des agents pour les informer de la politique ministérielle en matière de handicap, en lien avec votre correspondant handicap directionnel régional ;
- Des personnels en situation de handicap : vous vous tenez à leur disposition pour répondre à leurs demandes en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de parcours professionnel.

Votre champ d'intervention s'inscrit dans le plan d'action RH ministériel en matière de renforcement de la politique du handicap. **Vous vous attachez plus particulièrement à :**

1.1 Participer à la déclinaison de la politique du handicap et assurer le suivi de celle-ci au sein de l'établissement / service / juridiction :

- Vous conseillez votre chef de service dans la mise œuvre et l'application de la politique handicap du ministère au sein de son établissement / service / juridiction ;
- Vous participez, développez et mettez en œuvre, avec le soutien du correspondant handicap directionnel régional, les projets définis dans le plan d'action ministériel handicap 2019-2020 en adéquation avec la politique handicap nationale ;
- Vous pouvez être sollicité pour intervenir en matière de recrutement (conseil, participation au jury de recrutement ...) ;
- Vous alertez votre chef de service et le correspondant handicap directionnel régional sur toute situation problématique constatée concernant une personne en situation de handicap ;
- Vous alertez sur toute problématique constatée (matérielle, organisationnelle...) relative à l'exercice de votre mission ;
- Vous pouvez être amené à rédiger un rapport d'activité annuel sur votre mission (cf annexe).

1.2 Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap :

- Vous êtes associé à l'accueil de tout agent en situation de handicap et veillez à la mise en place d'une visite auprès du médecin du travail ;
- Vous favorisez l'inclusion des agents en situation de handicap au sein de l'établissement / service / structure ;
- Vous informez les agents en situation de handicap de leurs droits (notamment reconnaissance de leur statut et aides possibles) et les accompagner si besoin dans leurs démarches ;
- Vous accompagnez les agents en situation de handicap dans leur demande pour identifier leur besoin et pour faire le choix de la prestation adéquate ;
- Vous assurez le suivi et la pérennité des différentes actions ;
- Dans le cadre d'une mobilité de l'agent, vous vous mettez en relation avec le correspondant handicap local du nouveau service pour l'informer de l'arrivée de l'agent et vous veillez au transfert de son matériel, dans les délais appropriés ;
- Vous orientez si nécessaire les agents en situation de handicap vers les interlocuteurs adéquats (RH de proximité, médecin du travail, l'assistant de service social ...).

1.3 Communiquer et sensibiliser sur le handicap

- Vous pouvez être invité à participer aux CHSCTD, groupes de travail et réunions de service traitant du handicap ;
- Vous participez au regroupement des correspondants handicap locaux ;
- Vous pouvez participer à des manifestations portant sur la thématique du handicap (salons, séminaires...) ;

- Vous jouez un rôle d'impulsion, de conseil, et d'assistance auprès des encadrants et des collectifs de travail pour l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ;
- Vous mettez en œuvre des actions de sensibilisation et d'information, en lien avec le correspondant handicap directionnel régional.

1.4 Gérer les dossiers liés au handicap

- Vous participez au recensement des agents en situation de handicap et au suivi des restrictions médicales, inaptitudes et reclassements ;
- Vous veillez au respect des procédures d'aménagement du poste de travail (dans le cadre du recrutement mais également dans le cadre du maintien dans l'emploi) ;
- Vous constituez le dossier de demande de financement au titre de la politique handicap du ministère de la justice, en associant l'agent en situation de handicap, vous transmettez le dossier au correspondant handicap directionnel régional et vous assurez le suivi de la livraison des matériels commandés par le DRHAS de la DIR-SG

2 CONDITIONS D'EXERCICE DE LA MISSION :

2.1 Relation fonctionnelle :

Pour cette mission, vous êtes appelé à mobiliser et à travailler en interaction avec les correspondants handicap directionnels régionaux, les RH de proximité, les médecins du travail, les assistants de service social, les psychologues du personnel (ex : DAP) et/ou les psychologues du travail, les assistants de prévention et les partenaires externes (CAP emploi, prestataires...).
En l'absence de correspondant handicap directionnel, vous pouvez vous adresser à la cellule handicap du DRHAS de la DIR SG.

2.2 Organisation matérielle :

- Vous disposez du temps nécessaire pour l'accomplissement de votre mission de correspondant handicap local ;
- Vous bénéficiez des formations appropriées ;
- Vous disposez du matériel nécessaire : bureau ou local, matériel informatique, accès internet et intranet, téléphone, fonds documentaire (vadémécum, circulaires et notes de services...) ;
- Vous êtes destinataire de tous les textes réglementaires relatifs au handicap ;
- Vous vous déplacez en fonction des besoins dans les structures de votre champ de compétence ;
- Vos frais de déplacements sont pris en charge par votre structure ;
- Vous êtes tenu au devoir de réserve.

Date :

Signature du correspondant handicap local :

Signature du chef de service :

La présente lettre de mission sera portée à la connaissance :
du correspondant handicap directionnel régional
du référent handicap du DRHAS

Document 7

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

La cheffe du service des ressources humaines

Paris, le 26 MARS 2021

Affaire suivie par : Camille MAROTEL
Chargée de mission
Service des ressources humaines
Sous-direction des statuts, du dialogue social
et de la qualité de vie au travail
Bureau de la santé et de la qualité de vie au travail
Tél. 01 70 22 80 87 / camille.marotel@justice.gouv.fr

NOTE

à Monsieur l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice
Monsieur le directeur des services judiciaires
Monsieur le directeur des affaires civiles et du sceau
Monsieur le directeur des affaires criminelles et des grâces
Monsieur le directeur de l'administration pénitentiaire
Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse
Mesdames et Messieurs les chefs de service du secrétariat général
Mesdames et Messieurs les délégués interrégionaux du secrétariat général
Monsieur le chef de bureau du cabinet

Objet : Mobilisation en vue d'améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

PJ :

- **Fiche méthodologique DGAFP relative aux modalités de titularisation dans un corps de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) à l'issue d'un contrat d'apprentissage ;**
- **Fiche méthodologique DGAFP relative aux modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure pour les fonctionnaires BOETH.**

13, place Vendôme 75042 Paris Cedex 01
Téléphone : 01 44 77 60 60
www.justice.gouv.fr

Réf :

- **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – articles 91 et 93 ;**
- **Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ;**
- **Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;**
- **Circulaire PM n° 6227/SG du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif ;**
- **Note SG du 20 octobre 2020 relative à la présentation des décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique relatifs au handicap ;**
- **Note SG du 8 février 2021 relative à la mise en œuvre des 10 engagements du « Manifeste pour un État inclusif ».**

Par circulaire n° 6227/SG du 17 novembre 2020, le Premier ministre a souhaité donner une nouvelle impulsion à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif.

Par note du 8 février 2021, la secrétaire générale a rappelé la forte implication du ministère de la justice dans la mise en œuvre des 10 engagements du « *Manifeste pour un État inclusif* » et, plus largement, son engagement dans le portage d'une politique ministérielle handicap des plus ambitieuse.

Comme nous y invite le Premier ministre, il nous faut plus particulièrement redoubler d'efforts pour augmenter le **recrutement d'apprentis en situation de handicap** et **améliorer les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.**

Dans cette optique, c'est la mobilisation entière de l'ensemble des directions et services du ministère qui sera déterminante.

I. Augmenter le recrutement d'apprentis en situations de handicap

L'apprentissage est un levier majeur pour développer les compétences et favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

C'est la raison pour laquelle la circulaire du 17 novembre 2020 réaffirme avec force l'**objectif de recrutement d'au moins 6% d'apprentis en situation de** handicap dans la fonction publique de l'État.

Des travaux sont en cours au niveau interministériel pour définir les objectifs de recrutement d'apprentis au ministère de la justice pour la période 2021-2023. Dès que les arbitrages auront été rendus, une réunion sera organisée afin de ventiler entre les directions l'objectif de recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Je compte sur votre mobilisation pour que le nombre d'apprentis en situation de handicap au ministère de la justice augmente de façon significative.

II. Améliorer les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) a instauré deux dispositifs expérimentaux en vue d'améliorer les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Le premier, issu de l'**article 91 de la LTFP,** permet de titulariser les personnes en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique, après vérification de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation.

Le second, issu de l'**article 93 de la LTFP**, permet de favoriser l'accès de fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emplois concerné.

Les modalités de mise en œuvre de ces deux dispositifs ont été précisées par la DGAFP dans deux fiches méthodologiques jointes à la présente note.

Ils seront déployés au ministère de la justice, conformément à la note de la secrétaire générale du 20 octobre 2020, dans les conditions suivantes :

- la commission prévue à l'article 6 du décret du 5 mai 2020 sera instituée au niveau local ; il en sera de même pour la commission prévue à l'article 6 du décret du 13 mai 2020 ;

- la personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sera le référent handicap du DRHAS territorialement compétent lorsque la commission est instituée en région ; s'agissant de la commission instituée en administration centrale, il s'agira du référent handicap ministériel.

Il vous revient de définir, pour chaque dispositif, le nombre d'emplois que vous souhaitez offrir pour les corps communs et les corps spécifiques relevant de vos directions. La sous-direction des parcours professionnel vous sollicitera prochainement afin de recueillir l'expression de vos besoins. Cette consultation aboutira, pour chaque dispositif, à l'adoption d'un arrêté ministériel unique.

Myriam BERNARD

Document 8

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

Affaire suivie par : Marie-Caroline MOULIN
Sous-direction des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail
Bureau de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail
Tél : 01 70 22 94 97 / marie-caroline.moulin@justice.gouv.fr

Paris, le 23 JUIN 2021

NOTE

à

Monsieur le directeur des services judiciaires
Monsieur le directeur de l'administration pénitentiaire
Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse

Copies pour information:
Mesdames et messieurs les délégués interrégionaux du secrétariat général

Objet : **Prise en charge des aménagements de poste des agents en télétravail bénéficiaires des aides de la politique handicap du ministère de la justice.**

Référence : **Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des travailleurs handicapés.**

Les agents éligibles aux aides de la politique handicap du ministère de la justice peuvent déjà bénéficier, en situation normale, d'aménagements de leur poste de travail dans le cadre du télétravail, selon une procédure établie conformément à la politique ministérielle du handicap.

Durant cette période de crise sanitaire où le télétravail est fortement encouragé lorsqu'il est possible, le ministère reçoit de nombreuses demandes d'agents bénéficiaires des aides du ministère de la justice souhaitant profiter du même équipement de compensation, en télétravail, que sur leur lieu de travail.

Dans ce cadre il est nécessaire de distinguer les procédures mises en place par le ministère :

- En situation normale ;
- En situation de crise.

13, place Vendôme 75042 Paris 01
Téléphone : 01 44 77 60 60
www.justice.gouv.fr

I- En situation normale

Toute demande de prise en charge entre dans le cadre de l'aménagement d'un poste de travail. Ainsi, pour bénéficier d'un financement de la mission handicap, il est nécessaire :

- De **vérifier la date du dernier aménagement de poste réalisé** au profit de l'agent et les délais de réalisation de celui-ci ;
- De **prioriser** la convention UGAP dès lors que les demandes d'aménagements de postes sont compatibles avec le catalogue proposé par la centrale d'achat UGAP ;
- De **respecter les délais de la préconisation médicale**, cette dernière devant mentionner la préconisation de télétravail ;
- De **respecter les montants maximum imposés** par la politique handicap du ministère ;
- **D'identifier les équipements qui compensent le handicap**, et si nécessaire, de se rapprocher du médecin du travail afin de répondre au plus près des besoins de l'agent, tout en conservant à l'esprit la notion d'aménagement raisonnable.
  Pour exemple :
  - S'il s'agit de fournir un PC portable (au même titre que le collectif de travail qui a été placé en télétravail), cela relève du budget informatique ;
  - Les logiciels compensant le handicap relèvent du budget handicap.
  - Un fauteuil ergonomique pour un agent RQTH relève du budget handicap ;
  - Un fauteuil ergonomique pour une personne apte avec restriction, la priorité se porte dans un premier temps vers un achat UGAP relevant ainsi du budget de fonctionnement de la direction. Dans ce cas, le fauteuil ergonomique n'est pas un aménagement de poste, mais une amélioration des conditions de travail. Si le médecin du travail émet un avis médical spécifique auquel la convention UGAP ne peut répondre, l'achat relève alors du handicap. L'étude des dossiers dans ce cadre est réalisée au cas par cas.
  - La mission handicap ne prend pas en charge les équipements dont le devis est inférieur à 200 €.

II- En période de crise sanitaire

En période de crise sanitaire, la procédure est identique à la procédure requise en situation normale, **à l'exception** des délais de préconisation médicale et de mention de télétravail. En effet, la dernière préconisation médicale de l'agent peut suffire, faisant mention ou non du télétravail, pour initier la procédure de demande **lorsque les aménagements sont similaires entre le domicile et le lieu de travail.**

Les référents handicap inter-régionaux en charge du suivi des aménagements de poste restent à la disposition de vos services en régions pour toutes précisions complémentaires.

La cheffe de service
des ressources humaines

Myriam BERNARD

17 novembre 2023

Une semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Du 20 au 26 novembre 2023 l'emploi des personnes handicapées est à l'honneur avec deux temps forts : la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et le DuoDay. C'est l'occasion de rappeler les différents dispositifs de la politique handicap déployée par le ministère.

La 27e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) est organisée du 20 au 26 novembre 2023. Ce rendez-vous annuel vise à **favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**. En France, les personnes handicapées sont deux fois plus confrontées au chômage que le reste de la population.

Une semaine pour parler des handicaps

L'insertion professionnelle des personnes handicapées passe d'abord par la sensibilisation aux situations de handicap. **Il n'y pas un handicap mais des handicaps, et 80 % d'entre eux sont invisibles.**

Les situations sont multiples et restent souvent mal identifiées, elles peuvent être visibles ou invisibles, permanentes ou temporaires. On peut citer à titre d'exemple :

- les maladies chroniques invalidantes telles que le diabète, les rhumatismes, l'arthrose,
- les cancers,
- les troubles psychiques : la dépression, les troubles anxieux, les bipolarités,
- les déficiences visuelles et auditives,
- les déficiences motrices d'origine cérébrale, les séquelles d'un traumatisme crânien.

C'est autant de handicaps qui peuvent nous affecter à tout moment de la vie. **En 2022, 5,95 % des agents du ministère de la Justice étaient reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.**

DuoDay, une immersion professionnelle

Au cours de cette semaine, le DuoDay se tiendra le 23 novembre. Durant une journée, **des duos sont formés entre collaborateurs volontaires et stagiaires d'un jour en situation de handicap.** Cette journée permet de mieux appréhender l'inclusion des personnes handicapées au sein des équipes.

Des dispositifs d'accompagnement et d'insertion

Certaines situations nécessitant des aménagements matériels, organisationnels du temps de travail et des moyens de transport. Le ministère a développé une politique handicap proposant différents dispositifs d'accompagnement et de prise en charge.

>> Pour en savoir plus, consultez l'espace travailleur handicapé sur Intranet

Un réseau national de référents et correspondants handicap et qualité de vie au travail a été déployé pour accompagner les agents concernés par le handicap au quotidien dans leurs démarches administratives.

>> Pour en savoir plus, consultez l'espace référents et correspondants handicap sur Intranet

Les managers sont accompagnés dans le recrutement de personnes handicapées. Des outils sont aussi mis à la disposition des encadrants pour qu'ils puissent faciliter l'intégration des agents en situation de handicap dans leurs équipes.

>> Pour en savoir plus, consultez l'espace encadrant sur Intranet

>> Pour en savoir plus, consultez la page de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

© SG

Document 10

Espace encadrant

L'équipe porteuse de ce sujet

Vous recrutez et/ou travaillez **avant tout avec un agent public**.

Cependant, la particularité de l'agent en situation de handicap vous impose de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou de conserver un emploi correspondant à sa qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à ses besoins lui soit dispensée.

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre 1er du statut général des fonctionnaires (notamment conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi).

Comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé est soumis à une visite médicale d'aptitude. Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « *compte tenu des possibilités de compensation du handicap* » (art. 5 loi du 13 juillet 1983).

Les agents en situation de handicap bénéficient, de quelques règles dérogatoires dans le cadre du télétravail, de l'aménagement et de l'environnement, ainsi que dans le cadre des procédures de recrutement.

1- Je recrute un travailleur en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap peuvent intégrer la fonction publique :

-**par concours** comme les autres candidats. Elles ne sont soumises à aucune limite d'âge et peuvent

bénéficier, à leur demande, d'aménagements tenant compte de leur handicap pour passer les épreuves,

-**par un recrutement contractuel** donnant vocation à titularisation. C'est une voie d'accès spécifique réservée aux seules personnes handicapées.

Lien vers le décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005619350

→ Je recrute par voie de concours

→ Je recrute par voie contractuelle préalable à titularisation (art 27)

→ Je recrute un apprenti en situation de handicap

2- Vos interlocuteurs

Le correspondant local handicap est l'interlocuteur privilégié dans le cadre des démarches d'accueil, d'intégration et d'aménagement de poste de l'agent.

→ Le correspondant handicap local

Il s'intègre dans une équipe pluridisciplinaire pouvant inclure le médecin du travail, l'assistante social, le psychologue du travail.

→ Le médecin du travail

→ L'assistant du service social

En l'absence de correspondant local dans votre structure, vous pouvez vous adressez au correspondant handicap régional de DRHAS.

→ Le référent handicap de DHRAS

→ Le correspondant handicap directionnel

→ Le service des ressources humaines de proximité

3- Accueillir un agent en situation de handicap

L'intégration d'un agent en situation de handicap nécessite :

1. Une attention spécifique lors du recrutement,
2. Définir le besoin de l'agent pour compenser son handicap,
3. Préparer son équipe et travailler sur les freins/levier,
4. Empathie et bienveillance.

→ L'intégration

→ Proposer un entretien de suivi

→ Sensibiliser le collectif de travail

4- Quelles sont les responsabilités de l'employeur vis-à-vis des travailleurs handicapés ?

La loi handicap de 2005 crée des devoirs pour l'employeur, il doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux agents en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser

Les agents de la fonction publique en situation de handicap sont soumis au statut de la fonction publique, et peuvent bénéficier de mesures dérogatoires soumis à des **préconisations médicales**.

- Aménagements de poste
- Aménagements horaires
- Télétravail
- Formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap
- Temps partiel de droit
- Priorité pour les mutations, détachements et mises à disposition
- Portabilité du matériel
- Conditions dérogatoires de départ à la retraite

5- Un agent en poste déclare son handicap

L'ensemble des règles légales (dont la confidentialité et le droit à la compensation des conséquences du handicap), des réflexions relatives à la compensation ainsi que les différents points de vigilance évoqués dans le cadre d'un recrutement s'appliquent dans le cas d'un salarié déclarant un handicap en cours d'activité.

Seule la personne handicapée peut prendre la décision de faire reconnaître son handicap.

Dans ce cadre, en tant qu'encadrant, et premier interlocuteur, vous pouvez rediriger l'agent vers les interlocuteurs du handicap et/ou ressource humaine, si l'agent a souhaité faire part de sa situation à sa hiérarchie (ci dessus "2- Vos interlocuteurs").

- Déclarer son handicap

6- Informer, sensibiliser et former les collaborateurs

Le ministère de la justice finance également les actions destinées au collectif de travail (communication, information, sensibilisation) ou à destination des personnes exerçant des fonctions particulières d'accompagnement (correspondant handicap, tuteur, …)

En effet la réussite de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap nécessite de sensibiliser l'ensemble du personnel (collègues, managers…) aux problématiques du handicap.

Emploi & handicap, et si on commençait par un **DUO** ?

#DuoDay2023 #SEEPH2023

1 jour = 1 rencontre pour un partage d'expériences

Durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un collaborateur d'une entreprise privée ou publique, pour une immersion dans son quotidien professionnel, en présentiel. Le format Duoday peut être envisagé à distance, uniquement pour des situations et raisons particulières.
Le DuoDay s'inscrit dans la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées du 20 au 26 novembre 2023.

Qui peut participer ? Et pourquoi ?

Toute personne en situation de handicap de plus de 14 ans et tout collaborateur du secteur privé ou public peuvent constituer un duo.

> Intérêts pour la personne :

- découvrir un environnement de travail et/ou un métier ;
- préciser un parcours professionnel ;
- créer une relation professionnelle ;
- se faire identifier par un recruteur.

> Intérêts pour l'entreprise :

- lutter contre les préjugés sur le handicap au travail ;
- afficher ses engagements ;
- découvrir de nouveaux talents.

Comment participer ?

> **Je me rends sur duoday.fr et je m'inscris en quelques minutes :**

- soit je possède déjà un compte, j'y accède en entrant mon identifiant et mon mot de passe des années précédentes ;
- soit c'est la première fois : je suis guidé pas à pas pour créer mon compte.

> **Je suis une personne en situation de handicap ou une structure accompagnant une personne :**

- je postule directement aux offres de duos qui m'intéressent. Je peux me positionner jusqu'à trois offres d'accueil ;
- je suis l'avancement grâce à mon espace personnel ;
- une fois ma candidature retenue, je peux rentrer en contact avec l'entreprise d'accueil et mon partenaire de duo.

> **Je suis un collaborateur volontaire pour constituer un duo :**

- je me fais connaître de mon employeur, souvent auprès du service ressources humaines, qui m'indiquera la procédure mise en place pour l'inscription.

> **Je suis le référent DuoDay au sein de mon entreprise :**

- je collecte les offres de duos de mes collègues et les poste sur duoday.fr ;
- je suis alerté dès qu'un candidat dépose une candidature ;
- **je sélectionne, avec les salariés volontaires pour un duo, les personnes en situation de handicap qui seront accueillies et je les contacte pour préparer leur venue.**

Pour toute question relative à l'insription,
une équipe de conseillers se tient à votre disposition :
contact@duoday.fr

N°Vert 0 800 386 329
APPEL GRATUIT

Le DuoDay vise à lutter contre les préjugés sur le handicap au travail mais permet aussi dans près de 20% des situations d'aboutir à une insertion (stage, CDD, CDI)

DuoDay 2023

Aide à l'adaptation des situations de travail

Cette aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par **l'adaptation du poste de travail ou de télétravail** d'une personne en situation de handicap. Cette aide vise à financer tous les **moyens organisationnels, techniques ou humains mis en place dans une logique de stricte compensation du handicap**, en complémentarité du droit commun et sans se substituer aux obligations légales de l'employeur.

Bénéficiaires : tout employeur d'un salarié en situation de handicap et tout travailleur indépendant en situation de handicap.

Mobiliser cette aide : l'employeur ou le travailleur indépendant peut déposer sa demande en ligne. https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere

Retrouvez toutes les informations et modalités concernant cette aide : https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail-des-personnes-handicapees

Aides à l'alternance

Ces aides sont accordées pour le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le montant peut aller jusqu'à 4 000€ pour un contrat d'alternance et 5 000 € pour un contrat de professionnalisation, en fonction de la durée du contrat.

Bénéficiaires : tout employeur d'une personne en situation de handicap dès lors que le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est d'une durée minimum de 6 mois.

Mobiliser cette aide : l'employeur peut déposer sa demande en ligne.
https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere

Retrouvez toutes les informations et modalités concernant ces aides :

https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage

https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-de-professionnalisation

Liens utiles :

DuoDay.fr : Emploi et handicap, et si on commençait par un DUO ?
Handicap.gouv.fr/DuoDay2023 – DuoDay : un duo dans le monde du travail
Travail.emploi.gouv.fr – Emploi et handicap
Agefiph – Services et aides financières – **0 800 11 10 09** (service et appel gratuit)
FIPHFP – Services et aides financières aux employeurs publics
SEEPH – Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

DuoDay 2023

Inscriptions et renseignements :
duoday.fr
#DuoDay2023
contact@duoday.fr

Dicom des ministères sociaux - Septembre 2023

Document 12

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Extraits d'un article publié sur le site du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Accueil > Emploi et insertion > Emploi et handicap >

Emploi et handicap : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la (...)

Emploi et handicap : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Financer l'insertion des travailleurs en situation de handicap

publié le : 25/03/2013

Emploi **Emploi des personnes en situation de handicap** **Fiches pratiques**
Personne en situation de handicap

Les employeurs publics d'au moins vingt agents qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés doivent verser une contribution annuelle au FIPHFP. Cette contribution est calculée à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants.

Le FIPHFP a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).

[...]

Qui peut bénéficier des aides du fonds ?

Les employeurs publics et les personnels des employeurs publics qui appartiennent à l'une des deux catégories suivantes peuvent bénéficier des aides du fonds :

1. Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au sens de l'article 2 du décret 2006-501 du 3 mai 2006 :

- les titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entrainé une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les pensionnés de guerre ou assimilés (dont les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme)
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),

- les personnes qui ont fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique,
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.

2. Les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique, au sens de l'article 3 du décret 2006-501 du 3 mai 2006.
Le FIPHFP est saisi par les employeurs. Il peut l'être par les agents pour les demandes de financements relatives à l'aménagement de leur poste de travail, leur formation et leur accompagnement dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

> À NOTER : les aides du FIPHFP sont versées dans tous les cas à l'employeur.

Le FIPHFP, c'est quoi ?

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est l'acteur de référence de l'emploi public pour les personnes en situation de handicap. Il a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en
compensant leur handicap.

À cet effet, il porte 5 missions principales :
- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Aider à leur maintien dans l'emploi ;
- Contribuer à un environnement professionnel accessible ;
- Valoriser l'apprentissage ;
- Soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel.

Le FIPHFP finance diverses actions, mises en œuvre avec le concours du médecin
chargé de la prévention ou du médecin du travail, et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les principes d'intervention du FIPHFP sont regroupés autour de 3 objectifs qui
suivent la logique de parcours de vie personnel et professionnel d'une personne en situation de handicap :

1. Favoriser l'accès à l'emploi
- Aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap : prothèse auditive ; autre prothèse et
  orthèse ; fauteuil roulant ; chèques emploi service universel ; aide au déménagement.

- Améliorer les conditions de transport : transport adapté domicile/travail ; transport adapté dans le cadre des activités professionnelles ; aménagement du véhicule
  personnel.

- Renforcer l'accessibilité des lieux de travail.

2. Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi

- Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap : étude relative à la politique handicap ; abonnement plateforme milieu protégé.

- Recruter un collaborateur en situation de handicap : accompagnement socio-pédagogique ; indemnité d'apprentissage ; aide financière pour l'apprenti ; prime d'insertion (apprentissage, CUI-CAE) ; indemnité du stage.

- Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap : étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ; aménagement de l'environnement de travail ; télétravail.

- Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines : auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle ; auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles ; tutorat ; interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF ; dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- Renforcer l'accessibilité numérique : sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique ; diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne ; mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne.

3. Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail

- Former les personnes en situation de handicap : bilan de compétences et bilan professionnel ; formation destinée à compenser le handicap ; formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé ; frais et surcoûts liés aux actions de formation.

- Informer, sensibiliser les former les collaborateurs : communication, information et sensibilisation des collaborateurs ; formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ; formation à la fonction de tuteur.

Quelles sont les procédures d'obtention des aides ?

Le FIPHFP a mis en place deux procédures de sollicitation des financements :

Une plate-forme informatique e-services

Ouverte à l'ensemble des employeurs publics, quelle que soit leur taille et dès lors où ils n'ont pas contractualisé de convention, en déposant leurs demandes directement en ligne sur le site www.fiphfp.fr.

Une politique de conventionnement pluriannuelle

Les employeurs qui s'engagent dans une politique globale d'emploi des personnes handicapées peuvent signer une convention pluriannuelle avec le FIPHFP. La convention permet de structurer la démarche, les objectifs de l'employeur et les actions à venir dans un document et de bénéficier, en amont, de financement pour mettre en œuvre ce programme d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.