

Examen professionnel pour l'accès au corps de secrétaire administratif du ministère de la justice au titre de 2026

Épreuve écrite du 9 septembre 2025

Épreuve consistant en un cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury, destinée à mettre le candidat en situation de travail.

Le dossier documentaire ne peut excéder 20 pages.

Durée de l'épreuve : 3 heures.

EMPLOYEZ EXCLUSIVEMENT DE L'ENCRE FONCEE : 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.

Sur votre copie :

Ne faites apparaître aucun signe distinctif (initiale, signature à vos noms, etc..) 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

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 et intitulé(s) d'administration(s) ou de service(s) ne figurant pas dans le sujet 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).

EXERCICE 1 : NOTE ADMINISTRATIVE

Vous êtes secrétaire administratif au sein du service des ressources humaines (SRH) du secrétariat Général (SG), en poste à Paris. En vous appuyant exclusivement sur le dossier documentaire, votre supérieur hiérarchique vous demande de rédiger un projet de note à son usage en vue de sa prochaine réunion sur la politique publique du handicap. Vous présenterez le cadre réglementaire, les dispositifs favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap à leur poste ainsi que les actions collectives menées en faveur de cette politique au sein du ministère de la Justice.

EXERCICE 2 : QUESTIONS

Question 1 : Votre supérieur hiérarchique souhaite recruter une personne en situation de handicap. Il vous demande une réponse synthétique relative aux obligations de l'employeur dans ce cadre précis.

Question 2 : Un agent reconnu travailleur handicapé rencontre des difficultés sur son poste. Quelles démarches et quels acteurs peuvent être mobilisés pour l'accompagner ?

Question 3 : Pour quel public l'administration doit-elle solliciter les subventions du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ?

Liste des documents

- **Document 1 :**

Titre : Articles L5212-1, L5212-2, L5212-13, L5213-1 à L5213-2 et L5213-6 du Code du travail

Source : Code du travail – Legifrance.gouv.fr

2 pages

- **Document 2 :**

Titre : Articles L131-7 à L131-10 et L351-1, L351-3 à L351-7, L351-12 à L351-14 et L352-1 à L352-4 du Code général de la fonction

Source : Code général de la fonction publique – Legifrance.gouv.fr

3 pages

- **Document 3 :**

Titre : Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat

Source : Ministère de la transformation et de la fonction publique

3 pages

- **Document 4 :**

Titre : Assurer l'insertion d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé

Source : Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique

1 page

- **Document 5 :**

Titre : Les modalités de sollicitation des interventions du FIPHFP

Source : Site internet du FIPHFP - <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/les-modalites-de-sollicitation-des-interventions-du-fiphfp>

1 page

- **Document 6 :**

Titre : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : Stanislas Guerini annonce des mesures concrètes pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique

Source : Communiqué de presse – Site internet de la direction interministérielle du numérique - <https://www.numerique.gouv.fr/sinformer/espace-presse/semaine-europeenne-pour-lemploi-des-personnes-handicapees-stanislas-guerini-annonce-des-mesures-concretes-pour-renforcer-linclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-sein-de-la-fonction-publique/>
1 page

- **Document 7 :**

Titre : Focus sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Source : Site intranet du ministère de la Justice
1 page

- **Document 8 :**

Titre : Espace Encadrant

Source : Site intranet du ministère de la Justice
7 pages

- **Document 9 :**

Titre : Stanislas Guerini annonce un paquet de mesures pour que la fonction publique continue à renforcer l'insertion des personnes en situation de handicap

Source : Communiqué de presse - Ministère de la transformation et de la fonction publiques - <https://www.transformation.gouv.fr/espace-presse/stanislas-guerini-annonce-un-paquet-de-mesures-pour-que-la-fonction-publique-continue>
1 page



Code du travail

Version en vigueur au 18 juin 2025

Partie législative (Articles L1 à L8331-1)

Titre Ier : Travailleurs handicapés (Articles L5211-1 à L5215-1)

Chapitre Ier : Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées. (Articles L5211-1 à L5211-5)

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (Articles L5212-1 à L5212-17)

Section 1 : Champ d'application. (Article L5212-1)

Article L5212-1

Modifié par LOI n°2021-1900 du 30 décembre 2021 - art. 119

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

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. A ce titre, ces derniers déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient, selon des modalités fixées par décret.

Les articles L. 5212-2 à L. 5212-17 s'appliquent à tout employeur occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Pour l'application des dispositions du présent chapitre, l'effectif salarié et le franchissement de seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Toutefois, dans les entreprises de travail temporaire, les entreprises de portage salarial et les groupements d'employeurs, l'effectif salarié ne prend pas en compte les salariés mis à disposition ou portés. Par dérogation au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, la période à retenir pour apprécier le nombre de salariés est l'année au titre de laquelle la contribution prévue aux articles L. 5212-9 à L. 5212-11 du présent code est due.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est déterminé selon les modalités prévues au même article L. 130-1, sous réserve des dispositions particulières prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-7-2 du présent code.

Section 2 : Obligation d'emploi. (Articles L5212-2 à L5212-5-1)

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.

[...]

Section 3 : Modalités de mise en oeuvre de l'obligation (Articles L5212-6 à L5212-11)

Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Articles L5212-13 à L5212-15)

Sous-section 1 : Catégories de bénéficiaires. (Articles L5212-13 à L5212-13-1)

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.

[...]

Chapitre III : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés (Articles L5213-1 à L5213-22)

Section 1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. (Articles L5213-1 à L5213-2-2)

Article L5213-1

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article L5213-2

Modifié par LOI n°2023-1196 du 18 décembre 2023 - art. 10 (V)

La qualité de travailleur handicapé est reconnue 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. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.

Pour les personnes âgées de quinze à vingt ans, l'attribution de l'allocation mentionnée à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou de la prestation mentionnée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'orientation vers un établissement ou un service d'accompagnement par le travail ou vers un établissement ou un service de réadaptation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

NOTA :

Conformément au II de l'article 10 de la loi n° 2023-1196, ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

[...]

Section 3 : Orientation en milieu professionnel (Articles L5213-6 à L5213-19-1)

Sous-section 1 : Droits et garanties des travailleurs handicapés. (Articles L5213-6 à L5213-9)

Article L5213-6

Modifié par LOI n°2023-1196 du 18 décembre 2023 - art. 12

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

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public au sens de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

Code général de la fonction publique

Version en vigueur au 20 juin 2025

PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)

Titre III : PROTECTIONS ET GARANTIES (Articles L131-1 à L137-4)

Chapitre Ier : Protection contre les discriminations (Articles L131-1 à L131-13)

Article L131-1

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7.

[...]

Section 3 : Protections contre les discriminations liées à la santé ou à une situation de handicap (Articles L131-7 à L131-11)

Article L131-7

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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

Article L131-8

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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.

[...]

Chapitre Ier : Obligation d'emploi et fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Articles L351-1 à L351-15)

Section 1 : Obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, mutilés de guerres et assimilés (Articles L351-1 à L351-6)

Article L351-1

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'Etat est assujéti 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'Etat 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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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.

Section 2 : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Articles L351-7 à L351-15)

Article L351-7

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art.

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'Etat.

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'Etat, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des agents rémunérés par chaque ministère.

Article L351-14

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art.

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.

[...]

Chapitre II : Recrutement et conditions d'accès aux emplois des personnes en situation de handicap (Articles L352-1 à L352-6)

Article L352-1

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art.

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

Créé par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art.

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.

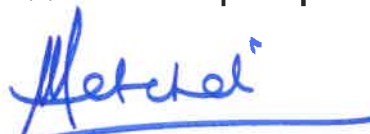
Vous les doterez d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens auxquels ils peuvent recourir, au regard notamment des dispositions de l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique.

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 handicapées**



Sophie Cluzel

ASSURER L'INSERTION D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Vous pouvez inciter les collaborateurs placés sous votre responsabilité à suivre des formations portant sur les problématiques du handicap afin de les sensibiliser et éviter les stéréotypes sur le sujet.

L'aménagement du poste de travail

Si des mesures sont nécessaires pour l'aménagement du poste de travail, elles seront prises conjointement avec votre service RH et les préventeurs.

Pour organiser un aménagement de poste, l'avis préalable du médecin de prévention est obligatoire.

Rapprochez-vous de la personne référente au sein de votre structure pour vous aider dans cette démarche (cf. Fiche « les personnes ressources »).

Les éventuels frais induits par l'aménagement du poste de travail peuvent être pris en charge par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHP).

Il peut s'agir par exemple de mise à disposition de matériels spécifiques tels que : tableau blanc interactif, logiciel d'agrandissement, synthèse vocale ou terminal en braille.

L'aménagement du poste de travail peut également consister en un simple aménagement des horaires.

Il convient d'associer le plus possible la personne handicapée sur les choix opérés pour aménager son poste de travail.

L'accessibilité des locaux

L'accès aux locaux doit être considéré comme le prolongement de l'aménagement du poste de travail.

Il englobe l'accès classique aux bâtiments (ascenseurs, pentes, escaliers) mais aussi la circulation dans tous les lieux de vie du service (salles de réunion, espace de restauration, sanitaires...), voire, dans certains cas, le stationnement et les déplacements à l'extérieur.

Accompagnement par la formation

Il est important que les agents en situation de handicap puissent bénéficier d'actions de formation pour développer leur potentiel et adapter leurs compétences à l'évolution de leur environnement professionnel, afin d'assurer leur employabilité dans la durée et leur possibilité d'évolution professionnelle.

Ils peuvent également bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou encore de formations à l'utilisation de matériels et logiciels adaptés à leur handicap.

L'accès à l'information

Veillez à rendre accessible tout support d'information.

Par exemple, si un malvoyant ne peut pas lire un texte écrit, le texte sera photocopié en agrandissement et éventuellement sur un fond contrasté ou, pour un aveugle, converti en texte parlé (à l'aide d'une synthèse vocale), ou en texte braille.

LES MODALITES DE SOLLICITATION DES INTERVENTIONS DU FIPHFP

Le FIPHFP finance, au cas par cas, des aides individuelles techniques, humaines matérielles ou encore de la formation afin d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public et de les aides à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.



Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP soit via :

- La **plateforme Pep's** ouverte à l'ensemble des employeurs publics non conventionnés quelle que soit leur taille
Depuis janvier 2022, une nouvelle version du service de demande d'aide ponctuelle est disponible sur la [plateforme PEP's](#). Vous trouverez ci-dessous un guide d'utilisation afin de faciliter votre prise en main et de vous donner les principales informations à connaître pour mieux naviguer et suivre vos demandes.
- La **contractualisation d'un projet annuel** entre l'employeur et le FIPHFP : la [convention](#).

Par ailleurs, les employeurs ont également accès à des [prestations intermédiaires](#) co-financées par le FIPHFP dans le cadre de partenariats.

Les employeurs éligibles

Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur

Peuvent bénéficier des financements du FIPHFP, les employeurs publics suivants :

- l'Etat,
- les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux,
- les juridictions administratives et financières,
- les autorités administratives indépendantes,
- les autorités publiques indépendantes,
- les groupes d'intérêt public,
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière.

Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP

Les aides du FIPHFP sont mobilisables pour les catégories d'agents suivantes :

- agents titulaires ou stagiaires de la Fonction publique,
- agents contractuels en CDI,
- agents contractuels en CDD de plus d'un an,
- apprentis,
- stagiaires (stages obligatoires ou non),
- emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE),
- volontaires en Service civique,
- travailleurs d'ESAT mis à disposition d'un employeur public relevant du FIPHFP.

Retrouvez le détail des critères d'éligibilité dans le [catalogue des interventions](#).

Toute fausse déclaration et/ou attestation est passible de peines d'emprisonnement et d'amendes prévues par les articles 441-6 et 441-7 du code pénal.

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : Stanislas Guerini annonce des mesures concrètes pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique

Publié le [mercredi 16 novembre 2022](#) | [DINUM](#)

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques s'engage résolument pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique et améliorer l'accessibilité des services publics. L'inclusion est un pilier de la feuille du ministère, dont les équipes sont pleinement mobilisées en vue de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) prévue au printemps 2023.

1. Reconnaître davantage le métier des accompagnants de personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Le répertoire des métiers de la fonction publique, qui sera finalisé d'ici la fin de l'année et qui concerne les trois versants de la fonction publique, inclura pour la première fois le métier de référent handicap. Un module de formation dédié sera mis à disposition à travers la plateforme de formation interministérielle MENTOR à la fin du premier trimestre 2023.

2. Augmenter le nombre d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique pour atteindre l'objectif de 6% d'apprentis en situation de handicap d'ici la fin du quinquennat.

Pour cela, le ministère prévoit :

- De diffuser massivement auprès des associations des informations sur le dispositif d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les possibilités de titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage, encore trop méconnues ;
- De former courant 2023 l'ensemble des référents ministériels handicap sur les droits des apprentis en situation de handicap ;
- De communiquer auprès des missions handicap des universités et des centres de formation pour faire connaître le dispositif de titularisation ;
- De faciliter la titularisation d'apprentis grâce à l'évolution du dispositif expérimental de titularisation mis en place par la loi de transformation de la fonction publique

3. Améliorer l'environnement de travail des personnes en situation de handicap.

En généralisant l'aménagement de poste sur le lieu de travail, et au domicile en cas de télétravail. Les conventions avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) seront signées dans toutes les administrations. Dans cette même logique, le droit à la portabilité des aménagements en cas de mobilité devra être effectivement mis en œuvre, ce qui reste encore trop rare.

En généralisant les plateformes de prêt de matériel sur le territoire. Co-financées par le FIPHFP et l'AGEFIPH, ces plateformes permettent aux personnes en situation de handicap de disposer, dès la prescription médicale, du matériel nécessaire pour compenser leur déficience (fauteuils ergonomiques, bureaux à hauteur variable, etc.) sans attendre la fin des démarches administratives et la livraison d'un matériel neuf.

4. Renforcer l'accessibilité des services publics aux personnes en situation de handicap.

Le comité interministériel du handicap du 6 octobre présidé par la Première ministre a fixé pour objectif que tous les sites et applications de l'État pour les citoyens et les agents publics soient 100% accessibles d'ici 2027. Dans cette perspective le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques lance dès aujourd'hui deux outils pour accompagner les administrations :

- **Un site internet unique pour orienter les administrations dans la mise en accessibilité de leurs sites,** applications et démarches et pour rendre plus opérant le référentiel général d'amélioration d'accessibilité (RGAA) qui est souvent peu appréhendé par les équipes numériques. A consulter sur accessibilite.numerique.gouv.fr
- **Un nouvel outil d'audit d'accessibilité pour simplifier la réalisation de diagnostics et de suivi** et permettre ainsi aux administrations de prioriser leurs démarches de mise en accessibilité. A consulter sur : ara.numerique.gouv.fr

En 2023, les équipes de la DINUM amplifieront par ailleurs l'accompagnement offert aux ministères en matière de design, d'accessibilité et de recherche utilisateur et ouvriront des heures de permanences aux collectivités pour aider à la mise en accessibilité des services publics en ligne.

Par ailleurs, le ministre a confié à Marine Boudeau, Haute-Fonctionnaire au handicap et à l'inclusion au ministère, une lettre de mission ambitieuse pour renforcer les actions du ministère en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Enfin, le ministre participera pleinement à la journée Duo day, le jeudi 17 novembre, aux côtés de Magali POULLIN, responsable rémunération chez Carrefour, en situation de surdité. Elle accompagnera le ministre et son équipe tout au long de la journée.

14 novembre 2024

Focus sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Du 18 au 24 novembre 2024, l'insertion professionnelle des personnes handicapées est mise en avant autour deux temps forts : la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et le DuoDay. Deux rendez-vous annuels qui ont pour objectif de faire tomber les préjugés sur les handicaps au travail.

DOCUMENT 7



La 28e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroule du 18 au 24 novembre 2024. Cette année, elle a pour thème **"Handicap et parcours professionnel : comment assurer une vraie égalité des chances ?"**

La SEEPH a pour objectif de faire **tomber les préjugés sur les handicaps visibles et invisibles** en informant et en sensibilisant sur le travail des personnes en situation de handicap. Les inégalités et les stéréotypes dans le monde du travail sont toujours présents. Les personnes en situation de handicap n'ont pas accès aux mêmes opportunités de carrière que l'ensemble de la population. En 2023, 6,15 % des agents du ministère de la Justice étaient reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce rendez-vous annuel permet de rappeler que l'insertion professionnelle des personnes handicapées passe d'abord par la sensibilisation aux différentes situations de handicap. Celles-ci sont multiples et restent souvent mal identifiées, elles peuvent être visibles ou invisibles, permanentes ou temporaires. De nombreuses animations auprès des agents sont proposées partout en France.

Si vous travaillez sur le site Olympe-de-Gouges, voici les animations proposées dans l'atrium du M3 :

- du 18 au 22 novembre : exposition « Emploi et Préjugé »

Cette exposition met en perspective de façon dynamique les stéréotypes auxquels sont confrontés les travailleurs en situation de handicap.

- le 21 novembre 2024 : ventes de produits artisanaux

De 11h30 à 14h30, découvrez sur les stands deux structures spécialisées :

- les créations artisanales de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) Berthier : chocolats, caramels, biscuits et bougies.
- les décorations de Noël réalisées par les personnes détenues en situation de handicap au sein de l'atelier de l'III, ESAT implanté à la maison centrale d'Ensisheim.

Le DuoDay, une immersion professionnelle

Autre temps fort de la SEEPH, le **DuoDay qui se tient le 21 novembre 2024**. Depuis 2019, le ministère participe à cette journée nationale en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées. Le DuoDay est l'occasion de former de nouveaux duos entre des agents du ministère et des personnes en situation de handicap, tout au long d'une journée d'immersion. Ce temps d'échange permet aux stagiaires de préciser leur projet professionnel et aux agents de découvrir les atouts et les qualités professionnelles d'un travailleur en situation de handicap.

>> Lire aussi : [DuoDay 2024 : l'appel à candidatures](#)

Des dispositifs d'accompagnement et d'insertion

Certaines situations nécessitent 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](#)

Service RH du SG	Recrutement	Carrière	Evaluations	Mobilité	Avancement et promotion	Formation et accor
Dialogue social	Handicap	Déontologie	Egalité professionnelle - Diversité	SIRH ministériel	Encadrement supér	

Accueil > Handicap > **Espace encadrant**



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 1^{er} 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.

→ [Je recrute par voie de concours](#)

Suppression ou recul des limites d'âge

Les personnes en situation de handicap peuvent, sans limite d'âge supérieure, accéder par concours à tous les emplois de la fonction publique.

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.

Toutefois, même en cas de réussite à un concours, leur admission définitive ne peut être prononcée qu'après une vérification de leur aptitude physique qui sera effectuée compte tenu des possibilités de compensation de leur handicap.

Aménagements des épreuves

Le candidat transmet à l'autorité organisatrice un certificat médical établi, moins de six mois avant les épreuves, par un médecin agréé. Ce certificat précise les besoins en termes d'aides humaine et technique et d'aménagements. Une règle contraignante régit le délai de transmission du certificat. L'autorité organisatrice accorde les aides sollicitées sous réserve que leur mise en œuvre n'engendre pas de charges disproportionnées. Le décret n'est pas applicable aux concours, procédures de recrutements et examens ouverts avant le 7 mai 2020.

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 demandés peuvent être de 3 types :

- Adaptation de la durée et du fractionnement des épreuves ;
- Apport d'aides humaines et/ou techniques ;
- Octroi d'un temps de repos suffisant entre deux épreuves successives.

Comme les autres candidats, les personnes en situation de handicap doivent posséder les mêmes diplômes et titres que ceux exigés pour un concours déterminé.

En principe, l'autorité organisatrice des épreuves fait droit à la demande du candidat :

-Si les conditions tenant à l'auteur, à la date d'établissement et la date de transmission du certificat médical sont remplies ;

-Si les aides et aménagements demandés ne sont pas disproportionnés au regard des moyens dont elle dispose.

Par exception, en cas d'urgence, l'autorité organisatrice des épreuves peut faire droit à la demande du candidat, même s'il a transmis le certificat médical après la date limite.

→ [Je recrute par voie contractuelle préalable à titularisation \(art 27\)](#)

De quoi s'agit-il ?

-Le recrutement contractuel est une voie d'accès spécifique à la fonction publique réservée aux personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH). Il s'agit d'un recrutement donnant vocation à titularisation.

-Le ministère de la justice organise chaque année des recrutements contractuels de personnes en situation de handicap dans les différents métiers du ministère.

-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. (la liste des médecins agréés est disponible auprès de la préfecture de département de résidence de l'agent).

-A l'issue du contrat, l'agent peut être titularisé au sein de la fonction publique

Condition de diplôme

-Le candidat handicapé doit remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées pour le corps de fonctionnaire auquel il postule.

-S'il 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 en situation de handicap est recrutée pour une durée égale à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois de recrutement, pour le même emploi.

-Il n'y a pas de période d'essai.

-L'agent est contractuel de droit public.

-En cas de temps partiel ou de congé autre que les congés annuels, le contrat est prolongé dans les mêmes conditions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1895>) que pour un fonctionnaire stagiaire.

Il 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, il peut saisir le ministère avec l'aide du correspondant handicap local et/ou le référent handicap de région (DRHAS) afin de pouvoir bénéficier d'aides dans le cadre de ses fonctions tel que l'aménagement de son poste de travail, etc...

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 dans le corps de fonctionnaire après avis de la commission si il est déclarée apte à l'exercice des fonctions. 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 commission,
- ou son contrat peut être renouvelé, après avis de la commission, 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>).

→ Je recrute un apprenti en situation de handicap

Un travailleur handicapé peut entrer en apprentissage et conclure un contrat permettant d'obtenir une qualification professionnelle. Ce contrat d'apprentissage se déroule en entreprise et en centre de formation. L'apprenti bénéficie d'aménagements particuliers compte tenu de son statut de travailleur handicapé.

Le recrutement par contrat d'un apprenti peut donner lieu à titularisation

De quoi s'agit-il ?

L'apprentissage consiste à bénéficier en alternance :

- d'un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA),
- et d'un enseignement du métier chez l'employeur. Un contrat est conclu entre l'employeur et l'apprenti (ou les parents ou tuteur si l'apprenti est mineur) une fois que ce dernier est inscrit dans un CFA.

En tant que travailleur handicapé, l'apprenti peut bénéficier d'aménagements particuliers.

Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?

La conclusion d'un contrat d'apprentissage aménagé est accessible à un candidat reconnu RQTH âgé de 16 ans au minimum et sans limite d'âge maximum.

Quelle est la durée du contrat ?

La durée maximale du contrat d'apprentissage est de 4 ans.

Rupture du contrat

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant) sans motif.

Titularisation

Un apprenti peut être titularisé à l'issue de son contrat d'apprentissage dans la fonction publique.

L'employeur doit informer l'apprenti en situation de handicap dès l'entrée en apprentissage, de la possibilité qu'ils ont de demander leur titularisation à l'issue du contrat.

Ce dispositif expérimental est applicable aux agents en situation de handicap dont le contrat d'apprentissage prend fin à partir du 1^{er} juin 2020. Un bilan annuel des recrutements réalisés sera intégré au rapport social unique, présenté au comité technique ministériel et transmis, avant le 1^{er} mars de l'année suivante, au ministre chargé de la fonction publique.

Le décret du 5 mai 2020 définit les modalités de dépôt des candidatures, de sélection et de titularisation.

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

Le correspondant handicap anime la politique handicap au sein de son établissement. Il est parmi les premiers interlocuteurs des acteurs de l'intégration (managers, RH, médecin du travail...)

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

→ Le médecin du travail

La médecine du travail, est également un acteur dans la politique handicap du ministère, il est en charge de la surveillance médicale des agents, il intervient sur le lieu de travail afin d'éviter toute altération de la santé physique et psychique des agents.

Le médecin du travail est un acteur clef dans le choix des actions à mettre en œuvre dans le cadre du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Il peut intervenir dans les comités médicaux et les commissions de réforme.

Sur préconisation du médecin du travail, les agents en situation de handicap peuvent bénéficier d'aide

Enfin le Coordinateur national, apporte sa compétence pour aider les structures à mettre en place les mesures les plus appropriées, notamment en ce qui concerne les aménagements de postes mais aussi pour fournir des orientations sur les conditions d'accueil des travailleurs handicapés, en fonction de la nature de leur handicap.

→ L'assistant du service social

Parce qu'une situation de handicap impacte toute la vie de la personne, et pas uniquement sa vie professionnelle, l'assistant du service social est un relais important pour l'agent en situation de handicap. Il fait le lien pour permettre une intégration professionnelle et sociale de l'agent, pour lui apporter conseil et accompagnement.

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

→ Le référent handicap de DRHAS

→ Le correspondant handicap directionnel

Afin d'assurer au niveau régional la mise en place de la politique de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents handicapés du ministère, un correspondant handicap directionnel est désigné, il est à l'écoute des agents de sa direction et est chargé de suivre en Région, l'ensemble des actions en faveur des agents handicapés en concertation avec le référent handicap de DRHAS de la région.

→ Le service des ressources humaines de proximité

Le service RH de proximité assure le suivi de l'intégration, évalue les besoins en formation et vérifie les conditions des travaux ainsi que le juste déroulement de carrière de l'agent.

Il s'assure de la mise à jour de la situation administrative de l'agent et doivent être informé de tout changement de situation, dont l'attribution de la RQTH ou l'attribution ou la perte de l'Allocation Temporaire d'Invalidité.

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

L'intégration d'un nouvel agent est toujours un acte de management majeur, pour le nouvel arrivant tout comme pour l'ensemble de l'équipe.

L'agent en situation de handicap a été recruté pour ses compétences. Il fait partie intégrante de l'équipe et a été choisi pour sa capacité à répondre aux missions qui lui seront confiées.

Afin d'optimiser les conditions d'intégration de votre agent dans vos équipes et de permettre un recrutement réussi, ce recrutement devra être géré avec attention.

Pour autant qu'elle ait été validée par l'intéressé(e) au cours de l'entretien de recrutement (d'autant que le handicap n'est pas toujours visible), une bonne communication en amont avec l'équipe est indispensable.

Si l'agent s'est présenté comme étant travailleur handicapé, il pourra être abordé lors de l'entretien de recrutement les besoins spécifiques liés au handicap, les modalités pratiques (ex : zone de travail adaptée à un fauteuil roulant, aménagement du temps de travail, prendre le temps de découvrir l'environnement de travail, etc.).

Vous pouvez proposer la mise en place d'un système de référent ou de tutorat dans votre équipe.

Après accord consensuel, une personne de votre équipe pourra accompagner plus particulièrement l'agent en situation de handicap, afin de faire découvrir l'environnement, accessibilité, locaux, etc....) De manière générale, cette action facilite l'intégration dans l'équipe.

→ Proposer un entretien de suivi

Vous pouvez proposer de formaliser un temps entre l'encadrant et le nouvel arrivant pour faire un point sur son intégration et les éventuelles difficultés rencontrées.

Le tuteur, s'il y en a un, doit y être associé et le référent handicap peut également y être invité.

L'entretien de suivi doit permettre d'échanger sur les aspects suivants :

- La prise de poste et les tâches demandées : points positifs, difficultés éventuelles rencontrées par rapport aux missions.

- L'intégration dans l'équipe : points positifs et difficultés éventuelles rencontrées.

- Les aménagements éventuels nécessaires (aménagement de l'environnement de travail, mise en place d'une auxiliaire professionnelle, etc...) : ce qui a pu être mis en place, ce qui reste à faire.

→ Sensibiliser le collectif de travail

En fonction de la situation (handicap visible ou non, nécessité d'un aménagement de poste ou d'une réorganisation des tâches, aménagement horaire, etc.) et avec l'accord de la personne, il peut être utile de sensibiliser les équipes par rapport aux contraintes du nouvel arrivant et de ses conséquences sur la situation de travail. Cela permet de rassurer le collectif de travail, d'éviter les malentendus par méconnaissance de la situation.

Vous pouvez également bénéficier d'une formation de sensibilisation au handicap afin de préparer l'entourage professionnelle de cette arrivée.

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

Le ministère peut financer l'aménagement du poste de travail par l'adaptation ou l'achat de matériel individuels nécessaires aux agents en situation de handicap dans l'exercice de leurs fonctions.

Un accompagnement humain peut également être prévu dans certains cas.

C'est le médecin agréé qui, lors de la visite préalable à l'embauche, apprécie ces possibilités ([décret du 30 juillet 1987](#) relatif aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires territoriaux). Le médecin du travail, pour sa part, est compétent pour proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions nécessaires et justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents (articles 11-1 et 24 du [décret du 10 juin 1985](#) modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

La [loi du 13 juillet 1983](#) ([article 6 sexies](#)) précise qu'il ne doit pas en résulter, pour l'employeur, de charges disproportionnées notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses qu'il supporte à ce titre.

→ Aménagements horaires

Des aménagements d'horaires pour faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi peuvent être accordés aux agents en situation de handicap ou d'inaptitude. Ils sont accordés aux travailleurs handicapés, sur demande, lorsqu'ils sont compatibles avec les nécessités de fonctionnement du service.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à tout fonctionnaire, sous les mêmes conditions, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée. Celle-ci peut être : son conjoint, concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Ces dispositions, prévues pour les fonctionnaires par l'[article 60 quinquies](#) de la [loi du 26 janvier 1984](#) , ont été étendues aux agents non titulaires par le [décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007](#).

Attention : l'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit.

→ Télétravail

Le télétravail peut constituer une réponse adaptée à la situation de certains agents ayant par exemple des difficultés à se déplacer ou dont l'état physique nécessite des périodes de récupération durant la journée.

A la demande des agents dont l'état de santé et le handicap le justifient, après avis du médecin du travail, et accord du chef de service, le télétravail peut être accordé. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance.

→ Formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap

Les agents en situation de handicap ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin du travail, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l'utilisation des matériels ou logiciels adaptés...).

→ Temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux personnels en situation de handicap, après avis du médecin du travail. Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel.

L'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984 ouvre aux fonctionnaires handicapés la possibilité d'accéder à un travail à temps partiel de plein droit, c'est-à-dire quelles que soient les nécessités du service, après avis du médecin du travail. Ce droit est également ouvert aux agents non titulaires par le décret du 29 juillet 2004 relatif au temps partiel dans la fonction publique territoriale (article 13).

Ce type de service à temps partiel peut être accompli selon les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80%.

→ Priorité pour les mutations, détachements et mises à disposition

Cette priorité est accordée aux personnes en situation de handicap si la demande de mutation est assortie d'un avis du médecin du travail dans la mesure compatible avec les nécessités du service (articles 60 et 62 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

→ Portabilité du matériel

En cas de mobilité ou de changement de poste, l'administration d'origine et l'administration d'accueil assurent, dans le cadre d'une convention, le transfert des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des agents publics en situation de handicap afin de favoriser une meilleure adaptation au nouveau poste.

La convention fixe les modalités et les conditions de la cession, du transport et de l'installation des équipements ainsi que la prise en charge des coûts afférents.

« La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent », précise le décret du 4 mai 2020. (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849871>)

→ Conditions dérogatoires de départ à la retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap qui ont travaillé tout en étant atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % peuvent bénéficier d'une retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Pour prétendre à ce droit, ils doivent justifier d'une durée d'assurance et de périodes cotisées variables selon leur âge à la date d'effet de leur pension et selon leur année naissance. La pension attribuée au titre de ce dispositif est versée à taux plein. Elle ouvre également droit à la liquidation sans abattement de la retraite complémentaire.

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").

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.



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

handi⁷talents
tous différents, tous compétents

DOCUMENT 9

Paris, le 24 novembre 2023

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**STANISLAS GUERINI ANNONCE UN PAQUET DE MESURES POUR QUE LA
FONCTION PUBLIQUE CONTINUE A RENFORCER L'INSERTION DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, Stanislas GUERINI, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a annoncé plusieurs mesures et concrétisé des engagements pris. En tant que premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire. Il s'agit d'un gage d'attractivité mais aussi et surtout d'efficacité.

Hier, le ministre a annoncé le lancement, dès début 2024, d'un programme d'accompagnement des agents publics en situation de handicap, intitulé « Handi'Talents ».

Sur le modèle de ce qui existe déjà pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le programme « Talentueuses », ce programme « Handi'Talents » accompagnera cinquante professionnels par an, pour les aider à prendre confiance en eux, dépasser les freins qu'ils rencontrent dans leurs souhaits d'évolution, reconnaître pleinement leurs compétences et leurs talents dans la fonction publique. Stanislas GUERINI s'y était engagé lors de la Conférence Nationale du Handicap en avril dernier.

Ce programme, imaginé avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), est inédit dans la fonction publique européenne.

La fonction publique a pour l'objectif d'atteindre 6% de professionnels en situation de handicap, mais aussi 6% d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique d'ici la fin du quinquennat. Pour mieux faire connaître les possibilités d'apprentissage et de parcours offertes par la fonction publique, ainsi que mieux accompagner les agents des Universités en situation de handicap, une convention a été signée ce mercredi 22 novembre, sous l'égide de Stanislas GUERINI et Sylvie RETAILLEAU, entre France Universités et le FIPHFP.

En conseil des ministres, le mercredi 22 novembre 2023, le Gouvernement a ratifié l'ordonnance n° 2023-859 du 6 septembre 2023 visant à renforcer les sanctions des manquements aux obligations d'accessibilité des services de communication au public, en ligne, prévues dans la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Ceci s'inscrit dans l'objectif fixé par le Président de la République lors de la Conférence nationale du handicap, de rendre l'ensemble des démarches essentielles accessibles d'ici le 31 décembre 2025.

Par ailleurs, le ministre a désigné Mathilde ICARD Haute-Fonctionnaire au handicap et à l'inclusion pour le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, et lui a confié une lettre de mission ambitieuse pour renforcer les actions du ministère en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Enfin, le ministre a participé pleinement au Duo day, ce jeudi 23 novembre, aux côtés de Pierre Marragou, attaché territorial, non-voyant, qui l'a accompagné, ainsi que son équipe, tout au long de la journée.

Contact presse

Service de presse de Stanislas GUERINI,
ministre de la Transformation et de la Fonction publiques
Tél : 01 53 18 42 68 / 42 76

Mél : presse.mtftp@transformation.gouv.fr