

## Foire aux questions HANDICAP



### Qu'est ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 impose à tout employeur qui occupe au moins vingt salariés de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à hauteur de 6% de son effectif.

### Les employeurs publics sont-ils concernés ?

Oui, tous les employeurs publics qui rémunèrent au moins vingt agents à temps plein ou équivalent sont soumis à cette obligation. Ce sont :

- Les administrations de l'État : les ministères et les établissements publics administratifs de l'État. Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) relèvent de l'obligation d'emploi du secteur privé.
- Les collectivités territoriales : régions, départements, communes et les établissements publics locaux (sauf EPIC) : communautés de communes, centres communaux d'action sociale, centres de gestion, etc.
- Les employeurs de la fonction publique hospitalière : hôpitaux, maisons de retraites, établissements pour enfants ou adultes handicapés, établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, centres d'hébergement et de réadaptation, etc.

### Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents qui ont fait l'objet d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les emplois réservés.

### Tous les handicaps sont-ils concernés ?

Oui, il n'y pas d'exclusion a priori.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne, pour la première fois, une définition du handicap :

« 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. »

Par ailleurs, afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, le statut général des fonctionnaires précise que les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

## Comment un travailleur handicapé peut-il intégrer la fonction publique ?

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).

L'aptitude physique : 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).

**Le recrutement par concours :**  
la voie normale d'accès à la fonction publique

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « *des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.* »

**Le recrutement par contrat :**  
un instrument moderne et souple de recrutement.

Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils postulent. Les candidats sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un lauréat du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

## Comment est pris en compte le handicap en cours de carrière ?

Lorsque l'état de santé d'un agent public ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, ce dernier doit bénéficier de la procédure de reclassement, avant toute mise à la retraite pour invalidité.

**L'adaptation du poste :** lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique.

**L'adaptation des fonctions :** lorsque l'adaptation du poste n'est pas possible, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade, dans lequel, « les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes ».

**Le détachement :** si l'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux différents emplois de son grade, l'administration, après avis du comité médical, invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

**La mise à la retraite pour invalidité :** lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice d'un emploi public et ne peut pas être reclassé, il est placé à la retraite.

## **Les agents publics handicapés bénéficient-ils de droits particuliers ?**

La carrière du fonctionnaire handicapé, quelle que soit la voie d'accès, doit se dérouler dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade : mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, même rémunération et mêmes indemnités. Toutefois, les travailleurs handicapés bénéficient :

- d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, avec notamment, au moins une visite médicale annuelle ;
- d'une priorité de mutation, dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service ;
- d'une priorité de détachement ou de mise à disposition dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps ;
- d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités du service.

## **Peut-on bénéficier de ces droits lorsqu'on n'a pas été recruté en qualité de travailleur handicapé ?**

Oui, tout à fait.

## **Aquoisert le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ?**

Le FIPHFP a pour mission de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Les employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés doivent lui verser chaque année une contribution proportionnelle aux effectifs manquants. Ces financements sont ensuite utilisés pour effectuer des aménagements de poste de travail, assurer de la formation ou encore apporter des aides techniques et humaines aux agents publics handicapés. Le fonds a mis en place un catalogue des aides qu'il finance sur son site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr). Les financements sont ouverts à toutes les collectivités publiques, même celles qui emploient moins de vingt agents.

## **Comment est organisé le FIPHFP ?**

Installé en juin 2006, le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts. Sa gouvernance est assurée par un comité national composé de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des représentants des personnels et des associations intervenant dans le champ du handicap. 26 comités locaux, habilités à décider de certains financements, déclinent la politique du comité national dans chacune des régions. Ils sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les délégués interrégionaux handicap (DIH) du fonds.

## **Un agent public peut-il demander directement une aide au FIPHFP ?**

Non, en l'état de la réglementation actuelle seuls les employeurs publics peuvent saisir directement le fonds.

Duoday le 19 novembre 2020



La 3e édition du DuoDay, le jeudi 19 novembre, aura bien lieu. Du fait des circonstances liées à la crise sanitaire, il sera possible de faire des rencontres en distanciel.

Les agents volontaires informent leur hiérarchie de leur initiative. Ils transmettent l'offre de duo au correspondant handicap pour la poster sur la plateforme [Duoday.fr](http://Duoday.fr).

Né en Irlande en 2008, DuoDay a pour principe de réunir une personne en situation de handicap et un professionnel volontaire d'une entreprise, collectivité, administration ou association, à l'occasion d'une journée nationale.

Du 16 au 22 novembre se déroulera la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, avec en point d'orgue la 3e édition du DuoDay, le 19 novembre 2020. Pour Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées, il est essentiel de rester mobilisés pour l'emploi des personnes en situation de handicap, en ce contexte de crise économique et sanitaire.

### Le principe de DuoDay ?

Créer un duo entre une personne en situation de handicap et un collaborateur d'une entreprise privée ou publique pour passer la journée ensemble dans l'entreprise.

SE  
SECRETARIAT D'ÉTAT  
CHARGÉ DES PERSONNES  
HANDICAPÉES  
Paris  
France



### 1 jour = 1 rencontre pour un partage d'expériences

La plateforme [www.duoday.fr](http://www.duoday.fr), permet la mise en relation entre personnes en situation de handicap, employeurs et structures référentes accompagnantes.

La plateforme s'est enrichie de nouvelles fonctionnalités par rapport à l'année passée. Ainsi les personnes en situation de handicap peuvent désormais postuler directement auprès des employeurs (jusqu'à 5 candidatures) et joindre leur CV. Une fois le candidat retenu, l'employeur peut rentrer en relation avec le candidat.

#### **Le DuoDay en présentiel ou à distance**

« **Handicap** » ne veut pas dire « **vulnérabilité** » mais le cas échéant, il est possible si besoin d'adapter le format avec **des rencontres virtuelles**. Des idées ? Par exemple :

- Commencer la journée par une présentation de l'entreprise en visioconférence à tous les candidats, puis laisser aux salariés le soin d'organiser des visioconférences plus opérationnelles avec leurs duos.
- Mixer les modalités de rencontre, en alternant visioconférences et présentiel.
- Mettre en oeuvre son duo dans un lieu autre que l'entreprise.
- Étaler sur plusieurs jours durant la semaine du 16 novembre les rencontres sur des temps réduits.
- Etc.

Le DuoDay peut aussi **s'organiser sur le site de l'employeur**, avec le respect des gestes barrières et des mesures d'hygiène :

- Veiller à la distanciation physique
- Systématiser le port du masque dans tous les lieux collectifs clos

Pour plus d'informations, consultez le protocole national ainsi que les guides employeur et salarié.

#### **Le DuoDay, c'est aussi un outil de pré-sourcing**

Si vous êtes à la recherche de nouvelles compétences pour des besoins en emploi, DuoDay peut vous permettre d'identifier de nouveaux talents. Pour vous aider à concrétiser ces rencontres, le Gouvernement a déployé, dans le cadre du plan de relance, de nouvelles aides dédiées au handicap :

#### **Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH) dans le cadre du plan France Relance**

- Bénéficiaire : toute entreprise du secteur privé (secteur marchand et non marchand)
- Éligibilité : recrutement d'un salarié ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sans condition d'âge, dans le cadre d'un CDI ou CDD de plus de trois mois et ayant un salaire inférieur ou égal à deux fois le Smic.
- Mesure : aide de 4 000 € cumulable avec les aides de l'Agefiph.
- Périodicité : applicable aux nouveaux embauchés dont les contrats sont signés entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021.
- Modalité : demande de versement à déposer sur un service en ligne de l'Agence des services et paiement (ouverture le 4 janvier 2021), l'employeur dispose d'un délai de six mois à compter du recrutement pour faire la demande de versement.

#### **Aide à l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) mobilisable pour le public en situation de handicap**

- Bénéficiaire : toute entreprise avec des conditions pour les plus de 250 salariés.
- Éligibilité : recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- Mesure : aide de 5 000 € à 8 000 €, selon l'âge de la personne, cumulable avec les aides de l'Agefiph.
- Périodicité : applicable aux contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.
- Modalité : déclenchement automatique lors du dépôt de contrat dès lors qu'il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

**Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap**

Dernière mise à jour des données de ce texte : 07 mai 2020

NOR : CPAF2001927D

JORF n°0111 du 6 mai 2020

**Version en vigueur au 10 décembre 2020**

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 sexies, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 27, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 35, et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 27 ;  
Vu le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;

Vu le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 97-185 du 25 février 1997 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées du 21 janvier 2020 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique du 30 janvier 2020 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes du 6 février 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

**Chapitre Ier : Portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en faveur des agents publics en situation de handicap (Article 1)**

**Article 1**

La portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap s'entend des mesures

permettant à ces agents, en application du III de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, notamment la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définies par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné. 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.

## **Chapitre II : Dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap (Articles 2 à 4)**

### **Article 2**

Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens, mentionnées à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et à l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé dans les conditions prévues par le décret du 14 mars 1986 susvisé. Le certificat médical, qui doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

### **Article 3**

L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date limite, qui ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves, de transmission par le candidat du certificat médical mentionné à l'article 2.

Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après la date limite mentionnée à l'alinéa précédent.

### **Article 4**

A modifié les dispositions suivantes

- Crée Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 - art. 9-1 (V)

## **Chapitre III : Dispositions diverses, transitoires et finales (Articles 5 à 7)**

### **Article 5**

I. à III. - A modifié les dispositions suivantes :

- Décret n°95-979 du 25 août 1995

Art. 1, Art. 8, Art. 11-4, Art. 11-7

- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Art. 1

- Décret n° 97-185 du 25 février 1997

Art. 1, Art. 8

IV. - Les dispositions des 2° à 4° du I et du 2° du III entrent en vigueur le 1er janvier 2021.

#### **Article 6**

Les concours, procédures de recrutement et examens mentionnés aux articles 2 et 3 dont l'ouverture a été prononcée avant l'entrée en vigueur du présent décret se poursuivent, jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues par l'arrêté ou la décision d'ouverture ou par l'avis de création ou de vacance.

#### **Article 7**

Le ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2020.

Edouard Philippe  
Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,  
Gérald Darmanin

Le ministre des solidarités et de la santé,  
Olivier Véran

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,  
Jacqueline Gourault

Le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales,  
Sébastien Lecornu

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,  
Olivier Dussopt

## Managers, encadrants, chefs de service : ABORDER LE HANDICAP AU TRAVAIL

### POURQUOI ?

- ▶ **Intégrer** mieux les agents en situation de handicap dans leur collectif de travail, en tenant compte de leurs besoins particuliers.
- ▶ **Faire comprendre et accepter** les aménagements mis en place lorsque ceux-ci sont nécessaires.
- ▶ **Prévenir** la dégradation de situations difficiles pour les agents et les équipes.
- ▶ **Mettre en place** les aménagements nécessaires, organiser les équipes en conséquence et éviter les surcharges de travail pour les collègues lorsqu'un agent rencontre des restrictions d'activité.



« 1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap ponctuelle ou durable au cours de sa vie active »

« 8 handicaps sur 10 ne sont pas visibles et seul 3% des personnes déficientes motrices se déplacent en fauteuil »

« 85% des situations de handicap se révèlent au cours de la vie adulte. Les maladies chroniques invalidantes, qu'elles soient ou non d'origine professionnelle, en sont souvent à l'origine : troubles musculo-squelettiques, diabète, cancer, sclérose en plaque, troubles cardiaques, insuffisances rénales, arthrose, etc. »



### LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?

#### DEFINITION

« constitue un handicap, (...) toute limitation d'activité ou restriction à la 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 » Loi Handicap du 11 février 2005

#### BENEFICIAIRES

De la reconnaissance administrative du handicap... à la notion de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005

- Les personnes titulaires d'une **RQTH** (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), de l'**AAH** (allocation adulte handicapé) ou d'une **carte d'invalidité** accordée par la MDPH
- Les agents bénéficiaires d'une **ATI** (allocation temporaire d'invalidité) suite à un accident de service ou une maladie professionnelle dans le secteur public
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité** ou d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle attribuée par la sécurité sociale
- Les **agents reclassés** statutairement
- Les personnes titulaires d'un **emploi réservé** (pensionnés de guerre civils ou militaires et leurs ayants-droit, victimes d'attentat, pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions, etc.)

« Dans 90% des cas, il n'est pas nécessaire d'aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap »

### LES PREALABLES pour faciliter la prise en compte du handicap par les managers

- ▶ **Sensibiliser** les équipes et les managers au handicap.
- ▶ **Préparer** l'intégration d'un agent en situation de handicap ou son retour après un congé maladie : travailler le projet professionnel, prévoir les aménagements.
- ▶ **Désigner un référent handicap**, personne ressource pour les managers et les agents en situation de handicap.





## COMMENT ?

### ► Les leviers

La **loi handicap du 11 février 2005** donne des arguments et des moyens pour aborder la question du handicap en emploi. La loi est un levier qui peut être utilisé pour faciliter la prise en compte du handicap au travail, elle promeut l'égalité des chances et de participation des personnes handicapées, ce qui suppose :

- Un **droit à participation** (accessibilité des lieux de travail).
- Un **droit à compensation** (financement d'aides techniques ou humaines).
- Une **égalité de traitement** (aménagement raisonnable, non-discrimination dans le recrutement, l'accès à la formation et l'évolution de carrière).

Ces trois principes permettent de considérer la prise en compte du handicap comme naturelle, normale. Il est nécessaire de s'y appuyer pour bousculer les préjugés et représentations négatives qui perdurent au sujet du handicap.

**!! Attention, il faut avoir l'accord de la personne avant de pouvoir parler de sa situation de handicap !!**

### ► Comment vous y prendre ?

• Aborder les **freins ou les difficultés dans l'accomplissement des tâches** (Quels sont-ils ? Dans quelles circonstances ? Comment la personne a-t-elle l'habitude d'y répondre ?).

• Informer sur la **capacité de l'employeur à prendre en compte les situations de handicap** (politique handicap, aménagement du travail, accompagnement à la résolution des situations problématiques).

### ► Votre rôle de manager

• **Détecter** les difficultés des agents en situation de handicap sur leur poste de travail, dans les relations avec les collègues, les usagers.

• **Alerter** si besoin la médecine de prévention ou du travail, le référent handicap, les services RH, etc. qui pourront traiter la situation.

• **Contribuer** à la recherche de solution d'aménagements en donnant toute information utile sur le poste de la personne et l'organisation du service.

• **Accompagner** la mise en œuvre des solutions dans votre service.



## LA DISCRIMINATION, QU'EST-CE-QUE C'EST ?

La discrimination pour raison de santé et de handicap est le 1er motif de discrimination au travail. 80% des réclamations adressées au Défenseur des droits pour des raisons de discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap concerne le déroulement de la carrière ou le maintien dans l'emploi.

Article L1132-1 du Code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) notamment en matière de rémunération, (...), de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.* »

### VOUS POUVEZ

**A RETENIR**

► **Demander à un agent s'il a une reconnaissance administrative de handicap** (RQTH, AAH, pension d'invalidité, etc.)

► Lorsque la situation de handicap est connue, **inviter l'agent à s'exprimer sur ses contraintes ou éventuelles difficultés** en lien avec les conditions d'exercice de son poste de travail (port de charges, travail sur écran, postures de travail, déplacements, etc.)

### MAIS VOUS NE POUVEZ PAS

► **Interroger un agent sur sa maladie**, son état de santé, la nature ou l'origine de son handicap

► **Evaluer vous-même l'aptitude médicale au poste de travail**, c'est le médecin agréé ou le médecin de prévention ou du travail qui peut émettre un avis et prononcer d'éventuels aménagements.



## Handicap et fonction publique : ce qui change avec la loi du 6 août 2019

Le 11 février dernier, la 5<sup>ème</sup> conférence nationale du handicap (CNH) a été l'occasion pour le secrétaire d'État Olivier Dussopt de faire un premier bilan et de rappeler les objectifs, notamment en matière de droit et d'inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique.

### Pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Parce que le handicap est l'une des priorités du quinquennat, de nombreuses mesures ont été mises en place depuis 2017. La conférence nationale du handicap (CNH) a permis de rendre compte de la grande mobilisation collective de tous les acteurs de la société, de l'Etat, des collectivités, des associations, des professionnels de santé, des entreprises, des médias, et des citoyens.

Dans ce cadre, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a rappelé la mobilisation des employeurs publics pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et pour mettre en œuvre les nouveaux leviers issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces nouveaux leviers leur permettront de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.

### Ce qui change avec la loi de transformation de la fonction publique

Plusieurs actions ont été engagées depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Avec plus ou moins de succès.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 va plus loin et prévoit de nombreuses avancées, renforcées par des textes réglementaires.

- **La création d'un référent handicap dans toutes les administrations.** «Ces référents handicap seront chargés d'accompagner les agents tout au long de leur carrière professionnelle et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur» a indiqué Olivier Dussopt.
- **La clarification et la modernisation du droit du handicap.** Ces dispositions incluent entre autre l'ouverture du comité national du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) à des représentants du service public de l'emploi, et la consultation obligatoire du CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées) pour les textes relatifs au handicap dans la fonction publique.
- **La mise en place à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, d'un dispositif de détachement et d'intégration** permettant la promotion interne des fonctionnaires handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Ce dispositif constitue pour eux une nouvelle voie afin de progresser dans leur carrière.
- **Le renforcement des obligations des employeurs**, qui doivent désormais prendre les mesures permettant aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité.  
A noter qu'en 2018, une concertation avec les organisations syndicales a porté non seulement sur le renforcement de la mobilisation des employeurs publics en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, mais aussi sur les leviers leur permettant de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.
- **La portabilité des équipements de travail** lors d'une mobilité professionnelle (notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles). Un décret est en prévision pour que l'agent conserve, même s'il change de service ou d'administration, son matériel.
- **L'élargissement des aménagements de concours** aux handicaps psychiques et mentaux, alors qu'ils étaient réservés au handicap physique jusqu'à présent.

- **L'objectif de 6% de personnes handicapées dans le recrutement des apprentis** (leur part est de 4,8% dans la fonction publique en 2018). La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental également, d'un dispositif de titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap.

Les décrets « handicap » de la loi seront publiés au cours du premier trimestre 2020.

#### **Quelques chiffres-clés**

- L'emploi des personnes en situation de handicap est une obligation légale dans la fonction publique. Elle s'est trouvée renforcée par la création, en 2006, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) alimenté par des contributions liées au non-respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

- La politique de handicap doit donc répondre non seulement à des objectifs de recrutement déjà en amélioration (5,61 % au 1er janvier 2017 (DOETH 2018) : 4,65 % dans la fonction publique d'Etat, 6,76 % dans la fonction publique territoriale et 5,67 % dans la fonction publique hospitalière), mais également assurer aux agents concernés des parcours professionnels riches et exempts de toute forme de discrimination.

- En 2018, les employeurs publics employaient 250 760 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et ont procédé à 30 542 recrutements (en hausse de 8% par rapport à 2017). Dans le prolongement du CIH du 30 septembre 2017, l'accent a également été mis sur le développement de l'accueil d'apprentis en situation de handicap : en 2018, la part des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique a représenté 4,8 %.

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/handicap-et-fonction-publique-qui-change-avec-la-loi-6-aout-2019>