

HANDICAP ET PROMOTION

La DGFIP doit encore progresser dans sa manière d'accueillir et d'accompagner en son sein les personnes en situation de handicap.

Trop de personnes en situation de handicap invisible ne se signalent pas et supportent des difficultés tangibles dans l'exercice de leurs missions.

Le handicap est le premier motif de saisine de la Défenseure des droits, et l'emploi le premier domaine dans lequel s'exercent des discriminations.

I - handicap et travail dans la Fonction publique

La loi du 30 juin 1975 engage une politique de développement de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Dans la fonction publique, cela se traduit par trois mesures phares :

- les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel départementales (COTOREP) ;
- aujourd'hui les CDAPH) déterminent la qualité d'handicapé et se prononcent sur la compatibilité de l'exercice des
- fonctions envisagées avec le handicap.
- les concours d'accès aux corps ou cadres d'emplois doivent prévoir un aménagement des épreuves pour ce type de candidats.
- une voie de recrutement est prévue dans le cadre de la législation sur les emplois réservés jusque-là accessibles aux victimes de guerre et anciens combattants mais étendue aux personnes handicapées (2), dans un premier temps aux corps d'emplois de catégorie B et C puis à ceux relevant de la catégorie A.

La loi du 10 juillet 1987 impose une obligation d'emploi. Les administrations publiques doivent consacrer au moins 6 % de leurs effectifs au recrutement de personnes handicapées reconnues comme telles par les COTOREP.

Créé par la loi de 1987, le Fonds interministériel d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH) doit sanctionner financièrement les mauvais élèves. Il est en mesure d'exiger une contribution financière à celles des administrations qui n'atteignent pas l'objectif chiffré et de financer les services qui cherchent à aménager les postes de travail et les locaux de leurs services.

La loi du 2 février 2005 est considérée comme un pas décisif dans l'amélioration des conditions d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Devenu un établissement public, le FIPH peut contracter avec les administrations pour la mise au point d'un agenda d'accueil des personnes handicapées : facilitation du recrutement et aménagement de la carrière du fonctionnaire handicapé.

Les ressources du Fonds sont confiées à la Caisse des dépôts et consignations et les dépenses sont mutualisées au sein de trois sections correspondant aux trois versants de la fonction publique.

La loi de 2005 pose un principe fort selon lequel c'est désormais à l'administration de démontrer que le candidat à l'accès à l'emploi public, compte tenu du degré du handicap qui l'affecte, ne remplit pas les conditions d'aptitude physique nécessaire à l'exercice des fonctions prévues par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois.

Cette décision complétait la jurisprudence Fardouet de 2002 qui avait promu au rang de principe général du droit l'obligation d'adapter l'emploi à la condition physique de l'agent public et de contraindre l'administration à chercher à le reclasser dans un autre poste en cas de difficulté d'adaptation dans le poste occupé.

II - Les handicaps et l'entrée dans la fonction publique : la recherche d'une «fonction publique inclusive »

A - Le droit à compensation

Dans la fonction publique d'État, près de la moitié (47 %) des réclamations reçues par le Défenseur des droits portent sur le handicap et l'état de santé. Viennent ensuite l'origine (12 %), l'activité syndicale (10 %), le sexe (7 %) et l'âge (6 %).

Les candidats doivent présenter une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la CDAPH, ce qui leur ouvre le droit à compensation.

Cependant, un médecin agréé doit apprécier la compatibilité du handicap avec les fonctions prévues par le statut particulier.

La loi Dussopt de 2005 a cependant fait preuve de mansuétude en élargissant la possibilité des aménagements des épreuves à tout candidat handicapé, sans exiger la délivrance d'une attestation de RQTH.

La loi impose donc des obligations administratives semblables pour différentes catégories cliniques.

Le périmètre des types de handicaps pris en considération n'est plus restreint aux moyens physiques des candidats ; il s'étend aussi à certains handicaps psychologiques tels que les troubles dits DYS (dyspraxie, dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dysgraphie).

Cependant, elle ne tient pas compte de la situation handicapante des personnes souffrant de maladies chroniques (diabète, asthme, endométriose, etc.).

Les modalités

Le candidat en situation de handicap a accès aux mêmes concours, procédures de recrutement et examens, que tout autre candidat. Mais le déroulement des épreuves peut être aménagé à la dimension de ses moyens physiques. Après avoir adressé une demande allant dans ce sens, l'administration doit mettre à sa disposition des aides humaines ou techniques. Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par le candidat d'un certificat médical établi par un médecin agréé. Comme tous les personnels de l'administration, les personnes handicapées peuvent être

recrutées par voie de contrat, à durée déterminée ou indéterminée. Toutefois, à la différence des candidats à un concours, la condition de nationalité n'est pas exigée et l'article 90 de la loi Dussopt prévoit « un plan de titularisation » d'une durée de réalisation de cinq années à l'issue du contrat de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupent. Le procédé de recrutement qu'est la contractualisation avant titularisation ne permet donc pas d'accéder immédiatement à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie A, B ou C. L'accès est précédé d'une période où la personne handicapée va

bénéficier de la qualité d'agent contractuel de droit public lui donnant vocation à être titularisée. La durée du contrat est égale à celle de la période probatoire de stage prévue par le statut particulier dans lequel l'intéressé a vocation à être intégré. La similitude avec le fonctionnaire stagiaire s'étend à la rémunération qui est celle fixée pour lui par le statut particulier. Au terme du contrat, l'aptitude pour l'exercice des fonctions doit être vérifiée. Si elle n'est pas acquise, soit la période contractuelle peut être renouvelée, soit l'intéressé peut être licencié.

La loi Dussopt (art. 91) a prévu, à titre expérimental pendant cinq ans, qu'une personne handicapée peut, bien entendu, bénéficier d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique mais que, là encore, elle peut désormais être titularisée dans un corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient, une fois de plus sous réserve de la vérification de leur aptitude professionnelle.

B - Le droit à l'inclusion

Depuis 2005, la loi impose aux employeurs publics comme aux autres, quels que soient leurs effectifs, de prendre au cas par cas des mesures d'aménagement pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, mais aussi de le conserver, de l'exercer ou d'y progresser.

III - Les handicaps et faire carrière dans la fonction publique : la confrontation à une « fonction publique évasive »

A - Le droit à la carrière

La loi Dussopt (art. 93) le plus singulier tient à ce qu'elle favorise, notamment par la formation, un développement des parcours professionnels.

Dans le but d'améliorer la promotion interne et à titre expérimental jusqu'en 2026, les agents publics en situation de handicap pourront bénéficier d'un dispositif dérogatoire de promotion. Ils pourront accéder par détachement à un corps ou à un cadre d'emplois d'un niveau ou d'une catégorie supérieurs, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement, ils pourront être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois après évaluation par une commission de l'aptitude à exercer les missions. L'Agence nouvelle des solidarités actives (ANSA) interroge périodiquement les personnes en situation de handicap.

Une de ses enquêtes a montré que le télétravail représente une opportunité pour les conditions d'exercice de leurs missions de fonction publique, « parce qu'il réduit le temps de trajet et la fatigue, parce qu'il répond au besoin de concilier le temps de travail avec les soins, parce qu'il permet de travailler dans un environnement plus calme et facilite l'aménagement du temps de travail en autonomie ».

B - Le droit à la mobilité

Le fonctionnaire en situation de handicap dispose d'une priorité en cas de demande de mutation. Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations prennent les mesures appropriées permettant aux agents de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.



A retenir :

Expérimentation d'un cas de détachement pour la promotion dérogatoire des fonctionnaires handicapés - loi de transformation de la Fonction Publique (article 93)

A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, l'article 93 modifié de la loi de transformation de la Fonction Publique 2019-828 crée au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion « interne » au sein de la collectivité leur permettant ainsi d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics dont la durée est fixée par décret. Cette expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation présenté par le Gouvernement au Parlement.

FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP CONCERNES PAR CETTE MESURE DÉROGATOIRE DE DÉTACHEMENT

Les fonctionnaires 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](#) peuvent, jusqu'au 31 décembre 2026, bénéficier des modalités dérogatoires, d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

Article L 5212-13 du code du travail

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 (emplois réservés)

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.

Exemple de campagne 2023 de promotion de fonctionnaires en situation de handicap (BOETH)

publié le 3 mars 2023 Les candidatures sont ouvertes du 6 mars au 7 avril.

Campagne 2023 de promotion de fonctionnaires en situation de handicap
Evoluez, progressez au sein d'un pôle ministériel inclusif !

Pour la 3ème année consécutive, la DRH des ministères de la transition écologique, de la cohésion des territoires et de la mer met en œuvre le dispositif expérimental pour la promotion de fonctionnaires en situation de handicap. Ce sont 6 postes de catégorie A et 14 postes de catégorie B qui sont accessibles cette année par la voie du détachement :

- 4 postes d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat
- 2 postes d'attachés
- 9 postes de secrétaires administratifs du développement durable
- 5 postes de techniciens supérieurs du développement durable (promotion au 2° grade) dans le domaine informatique

Nouveauté 2023 : des promotions possibles sur des postes de techniciens dans le domaine informatique.

Vous êtes agile en informatique et vous voulez mettre vos compétences au service d'un pôle ministériel au cœur des enjeux sociétaux et environnementaux ? L'un des cinq postes de technicien supérieur du développement durable est fait pour vous !

N'hésitez pas à vous inscrire au concours de technicien. Les candidats débutants et motivés sont recherchés par le jury pour occuper ces postes clés pour la bonne mise en œuvre de nos politiques publiques

Qui peut candidater ?

2 conditions sont requises pour candidater :

Appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

Justifier de la durée d'années de services publics exigées pour pouvoir se présenter au concours interne du corps de niveau supérieur.

-=-=-=-=-

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique
mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au
mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

***Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info***