EXAMEN PROFESSIONNEL
DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SESSION 2026

Durée : 3h00 – Coefficient : 2

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

L'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note ou d'une lettre administrative, à l'aide d'un dossier à caractère professionnel ne pouvant excéder 25 pages.

IMPORTANT

Le sujet comporte 20 pages (dont 1 page « sujet » et 19 pages de documents). Assurez-vous que cet exemplaire est complet. Dans le cas contraire, demandez un nouvel exemplaire au responsable de la salle.

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

Consignes concernant les copies :

L'épreuve doit être traitée sur les feuilles de copies qui vous ont été remises.

Les feuilles de brouillons fournies par l'administration ne doivent pas être insérées dans les copies et ne seront pas prises en compte dans la correction.

Vous devez rédiger avec un stylo dont l'encre est de couleur sombre (noire ou bleue).

Si vous utilisez plus d'une copie, vous devez paginer votre composition correctement dans la zone en bas à droite de chacune des pages utilisées. Chaque pagination doit contenir le numéro de la page et le total des pages de votre composition (ex : 1/8, 2/8, 3/8, etc).

Matériel :

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

SUJET

Vous êtes affecté au Service d'appui aux ressources humaines du rectorat de X.

La cheffe de service vous sollicite en vue de lui rédiger une note décrivant les obligations liées à l'emploi et au recrutement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Document 1 : Article 93 loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1 page)

Document 2 : Code Général de la Fonction Publique Titre V : Emploi des personnes en situation de handicap (6 pages)

Document 3 : Extrait de la note de service de la Direction Générale des Ressources Humaines du 19 septembre 2024. Concours de recrutement et examens professionnels d'avancement de grade. Personnels enseignants, personnels d'éducation, psychologues de l'éducation nationale, personnels d'encadrement, personnels de la jeunesse et des sports et personnels administratifs, sociaux, de santé et des bibliothèques – Session 2025 (2 pages)

Document 4 : Extrait du site de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), décembre 2023 « Emploi et handicap : le ministère de l'Éducation Nationale lanterne rouge » (2 pages)

Document 5 : 3 articles du Code du travail (L 5212-2, L 5212-13, L 6227-1) (1 page)

Document 6 : Extrait du site du Ministère de l'Education Nationale : Les personnels bénéficiaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés, Informations pratiques (octobre 2024, 2 pages)

Document 7 : Extrait du site vie publique « Quelle inclusion scolaire pour les élèves et étudiants handicapés ? » (février 2024, 1 page)

Document 8 : Extrait du site internet du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (octobre 2024, 1 page)

Document 9 : Extrait du site internet « Observatoire des inégalités » (mai 2024,1 page)

Document 1 : Article 93 loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap 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 accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du premier alinéa du présent article, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Document 2 : Code Général de la Fonction Publique Titre V : Emploi des personnes en situation de handicap

Titre V : EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (Articles L351-1 à L353-1)

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

L'État est assujetti à l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 5212-7 et L. 5212-10 du même code.

Cette obligation est également applicable, lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent :

1. Aux établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux ;
2. Aux juridictions administratives et financières ;
3. Aux autorités publiques et administratives indépendantes ;
4. Aux groupements d'intérêt public ;
5. Aux groupements de coopération sanitaire lorsque ces derniers sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ;
6. Aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;
7. Aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du présent code. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à cette obligation d'emploi que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues aux articles L. 351-4 et L. 351-5 sauf lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Article L351-2

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 351-1, d'un délai fixé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail.

Article L351-3

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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'État.
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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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 L351-8

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Le comité national du fonds mentionné à l'article L. 351-7, composé de représentants des employeurs publics, des agents, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :

1. définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;
2. oriente l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;
3. détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;
4. établit un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Article L351-9

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Le fonds est saisi par les employeurs publics ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées à l'article L. 351-5.

Article L351-10

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Les employeurs publics peuvent bénéficier des aides du fonds ainsi que les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ayant conclu une convention avec le fonds.

Article L351-11

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Le fonds publie, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

Article L351-12

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

La contribution mentionnée à l'article L. 351-12 est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année à une date fixée par décret en Conseil d'État.
Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

1. Le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion fixée à l'article L. 5212-2 du code du travail, arrondi à l'unité inférieure ;
2. Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 351-1 et des agents pris en compte à ce titre, en application de l'article L. 351-5 effectivement rémunérés par l'employeur. Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Sous réserve des spécificités de la fonction publique,

les modalités de calcul de ce montant unitaire sont identiques à celles prévues à l'article L. 5212-9 du code du travail. Pour les services de l'État, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des agents rémunérés par chaque ministère.

Article L351-14

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Peuvent être déduites du montant de la contribution :

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

Article L351-15

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Les employeurs publics redevables de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 351-1 déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution.
Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le fonds.
A défaut de déclaration et de régularisation, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à son obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

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

Article L352-1

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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.

Article L352-5

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Dans la fonction publique territoriale, lorsque le recrutement mentionné à l'article L. 352-4 est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues au chapitre V du titre II, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.

Article L352-6

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

L'agent public en situation de handicap mentionnée au premier alinéa de l'article L. 131-8 bénéficie des adaptations du poste.

Document 3 : **Extrait de la note de service de la Direction Générale des Ressources Humaines du 19 septembre 2024. Concours de recrutement et examens professionnels d'avancement de grade. Personnels enseignants, personnels d'éducation, psychologues de l'éducation nationale, personnels d'encadrement, personnels de la jeunesse et des sports et personnels administratifs, sociaux, de santé et des bibliothèques – Session 2025**

2. Candidats en situation de handicap

2.1 Aménagements d'épreuve

Les candidats en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements d'épreuves.

Les aménagements d'épreuves des concours de recrutement permettent aux personnes en situation de handicap, répondant à la définition du handicap posée par l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles (« Constitue un handicap 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 »), de concourir dans les mêmes conditions que les autres candidats, sans leur donner un avantage de nature à rompre la règle d'égalité entre les candidats en application des dispositions de l'article L. 352-3 du Code général de la fonction publique.

Les aménagements sont accordés par le service organisateur du concours après la production d'un certificat médical en application des dispositions du 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.

Le certificat est délivré par un médecin agréé, désigné par l'administration, en application de l'article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés et notamment aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics. Le certificat médical doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves.

Le médecin agréé indique sur ce certificat les aménagements d'épreuves souhaitables au regard du handicap (formulaire spécifique fourni sur demande par l'administration) pour les épreuves écrites et orales.

Ces aménagements ne sont pas accordés automatiquement aux personnes qui en font la demande. Ils doivent permettre 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.

Dans le cas où le handicap évolue entre la demande d'aménagement des épreuves et la date de leur déroulement, le candidat devra fournir les documents complémentaires dans un délai permettant, le cas échéant, leur éventuelle prise en compte.

Par ailleurs, notamment pour les épreuves comportant une prestation physique en EPS ou pour certaines épreuves d'arts plastiques, il est fortement recommandé :

- aux médecins agréés d'indiquer précisément les aménagements nécessaires afin que la demande du candidat concerné puisse être évaluée par le jury ;
- aux candidats d'avoir conscience que ces épreuves sont consubstantielles du concours choisi et qu'elles doivent donc pouvoir être évaluées par le jury.

2.2 Professeurs des écoles

Lorsqu'un candidat 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 n'est pas, en raison de son handicap, en mesure d'obtenir les attestations en secourisme et en natation exigées pour se présenter au concours de recrutement de professeur des écoles, il peut être dispensé de l'une ou de l'autre, ou de ces deux attestations, par un médecin agréé. Cependant l'absence de l'une ou des deux attestations ne doit pas remettre en cause l'aptitude du candidat à exercer les fonctions postulées, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

<u>Document 4</u> : Extrait du site de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), décembre 2023 « Emploi et handicap : le ministère de l'Éducation Nationale lanterne rouge »

L'UNSA Fonction Publique s'abstient lors du vote pour le conventionnement 2023-2026 entre les ministères chargés de l'éducation, de la jeunesse et des sports avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Un article pour revenir sur les raisons de ce positionnement.

Les ministères qui s'engagent dans des politiques globales en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap peuvent signer une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Il s'agit d'une convention d'objectifs et de moyens qui permet de mobiliser des aides financières et qui engage les ministères sur des actions adaptées en fonction du contexte.

Pourquoi l'UNSA s'est abstenue sur le conventionnement 2023-2026 ?

La précédente convention ne couvrait que le périmètre MENJ (Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse), et la politique menée n'a pas été à la hauteur de la loi et de la convention :

• **Un correspondant handicap n'est pas un référent handicap.**
Le référent handicap exerce un métier reconnu dans le référentiel métier (le correspondant assume ses missions bénévolement en plus de son travail)

L'UNSA Fonction publique demande que les correspondants handicaps bénéficient d'une formation diplômante et deviennent des référents handicap afin de satisfaire à leurs obligations d'insertion professionnelle conformément à la loi.

• **BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi) :**
Seuls 10 apprentis sur 80 prévus ont été insérés ;
Aucun indicateur n'existe relatif au dispositif de la promotion interne ;
• **La cotisation annuelle de 2022 n'a toujours pas été versée au FIPHFP**

L'UNSA Fonction publique demande aux employeurs concernés de prioriser et de soutenir d'avantage une politique de handicap active pour ses agents. *Celle-ci doit être accompagnée d'une information efficiente des procédures, en particulier en dehors des rectorats.*

Une convention unique des trois périmètres porte à confusion et manque de transparence :

• la variation de la base de calcul du taux d'emploi ne permet pas d'établir des comparaisons d'évolutions pluriannuelles.
• le périmètre de conventionnement des 3 ministères représente, 1 millions d'agents rémunérés sur le budget de l'État et 400 000 rémunérés par des établissements autonomes dont seuls certains seraient conventionnés avec les comités locaux de fonds.

L'UNSA Fonction publique demande des précisions quant au taux d'emploi *par ministère, en particulier pour les 400 000 agents restants. Le MESR (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) étant le 2ème employeur à l'État et leur DGRH étant commune, cela ne devrait poser aucun problème.*

Le plan se doit d'évoluer vers une négociation collective, en commençant par un accord de méthode. Le MENJ ne s'est pas emparé de cette possibilité qui aurait eu le mérite d'une feuille de route partagée par les organisations syndicales et pas uniquement descendante.

L'UNSA Fonction publique demande donc l'ouverture d'une négociation par périmètre ministériel.

Document 5 : **3 articles du Code du travail (L 5212-2, L 5212-13, L 6227-1)**

Article L5212-2

Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.
Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

Article L5212-13

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.

Article L6227-1

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au présent titre, sous réserve du présent chapitre.
Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale peuvent, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa.

Document 6 : Extrait du site du Ministère de l'Education Nationale : Les personnels bénéficiaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés, Informations pratiques

La reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) peut être délivrée pour de nombreuses pathologies dès lors que des altérations de l'état de santé réduisent la possibilité d'obtenir ou de conserver un emploi. Pour l'obtenir, les personnels concernés doivent présenter une demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (liste sur www.mdph.fr). Il ne faut pas attendre d'avoir besoin de ce justificatif pour engager les démarches qui peuvent être longues. Vous pouvez vous faire assister dans votre démarche par le correspondant handicap de votre académie .

Un dossier comportant toutes les pièces justificatives (appartenance à l'une des catégories citées ci-dessus, pièces médicales...) doit être adressé au médecin conseiller technique du recteur en respectant les délais fixés par celui-ci, [...]

Ce n'est qu'à ces conditions que le recteur (ou le directeur général des ressources humaines) pourra **accorder une bonification prioritaire de 1 000 points.** La priorité n'est pas accordée systématiquement. Par ailleurs, une bonification de 100 points sera accordée pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Ces 2 bonifications ne sont pas cumulables).

Vous travaillez au ministère de l'Éducation nationale : déclarez votre handicap

- Personnes en situation de handicap : quels sont vos droits ?
- Handicap et obligation d'emploi : qui est concerné ?

Questions - réponses

Je n'ai pas le temps de faire les démarches pour obtenir la RQTH. Puis-je présenter un dossier pour raisons médicales graves ?

Pour le mouvement, vous pourrez constituer un dossier avec toutes les pièces permettant au médecin conseiller technique d'apprécier si la pathologie est reconnue comme l'une de celles qui rentrent dans le champ de la loi de 2005. Les maladies graves qui n'étaient pas énumérées dans l'article D 322-1 du code de la sécurité sociale rentrent toutes dans la nouvelle définition du handicap. Cela ne vous dispense pas d'entreprendre les démarches afin de préserver vos droits.

Mon enfant n'est pas handicapé mais il nécessite des soins dans un établissement spécialisé. Un dossier peut-il être présenté ?

Si la pathologie nécessite des soins spécifiques et qu'il y a nécessité avérée de se rapprocher d'un centre spécialisé, votre dossier devra comporter toutes les pièces justifiant la demande (certificats médicaux, bulletins d'hospitalisation...).

Pourquoi se déclarer travailleur handicapé ? Cela peut-il présenter un inconvénient ?

Si vous avez un handicap, même léger, vous bénéficiez d'un certain nombre de droits : priorité pour les affectations et les mutations, aménagements de poste, de l'emploi du temps, achat de matériel spécifique, conditions particulières de départ à la retraite, etc. Si vous ne vous déclarez pas, il ne vous sera pas possible de les faire valoir. Les gestionnaires auxquels vous confierez cette information savent que celle-ci, comme toute information vous concernant, est strictement confidentielle.

Comment faire valoir vos droits ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être **délivrée pour de nombreuses maladies**. Elle doit être **demandée auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** à la maison départementale des personnes handicapées. Vous pouvez également y faire déterminer votre taux d'incapacité et obtenir une carte d'invalidité qui permet de bénéficier de certains avantages.

Un délai de plusieurs mois étant souvent nécessaire pour ces démarches, n'attendez pas d'avoir besoin de ces documents pour les demander, votre éventuelle prise en charge ultérieure en sera ainsi facilitée. Faites-vous assister dans votre démarche en vous adressant au correspondant handicap de votre académie.

Vos droits

Les enseignants sont parfois réticents à faire connaître leur handicap alors que la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, **la participation et la citoyenneté des personnes handicapées leur garantit de nouveaux droits** :

- aménagement du poste de travail
- temps partiel
- priorité pour les détachements et les mises à disposition
- conditions particulières pour le départ à la retraite
- priorité pour les mutations

Document 7 : Extrait du site vie publique « Quelle inclusion scolaire pour les élèves et étudiants handicapés ? »

Quelle inclusion scolaire pour les élèves et étudiants handicapés ?

Depuis la réforme de 2005, le nombre d'enfants handicapés accueillis à l'école en milieu ordinaire s'est accru fortement. Le phénomène, bien que plus récent, est également remarquable pour les étudiants. Le bilan reste cependant réservé.

La mise en œuvre du droit à l'école

Les ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ont pour mission d'accueillir enfants et adolescents dans les écoles, collèges, lycées et universités.

Avant la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation fixant une obligation de scolarisation pour les enfants handicapés, les parents d'enfants handicapés n'avaient d'autre recours que de garder leurs enfants au sein de la famille faute d'obtenir une place dans un établissement spécialisé. Les circulaires de janvier 1982 et de janvier 1983 constituent, ensuite, deux textes fondateurs en matière d'intégration scolaire en visant à "*favoriser l'insertion sociale de l'enfant handicapé en le plaçant le plus tôt possible dans un milieu ordinaire où il puisse développer sa personnalité et faire accepter sa différence*".

Pour l'enseignement secondaire, il faut attendre 1995 pour qu'une circulaire mette en place des unités pédagogiques d'intégration (UPI), d'abord au collège, puis à partir de 2001, au lycée.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le principe de la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire.

La loi reconnaît, d'une part, la responsabilité de l'Éducation nationale vis-à-vis de tous les enfants et adolescents et, d'autre part, le droit pour les enfants qui ont des besoins spécifiques de bénéficier d'un accompagnement adapté.

Les établissements et services du secteur médico-social complètent le dispositif scolaire ordinaire.

Le déroulement de la scolarité d'un enfant en situation de handicap est défini dans un projet personnalisé de scolarisation (PPS). Le principe d'intégration s'appuie sur un dispositif décentralisé dans lequel la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) a un rôle pivot. La loi insiste, en outre, sur le principe d'accessibilité. Ainsi, depuis septembre 2010, tous les dispositifs collectifs implantés en collège et en lycée pour la scolarisation d'élèves en situation de handicap ou de maladies invalidantes sont dénommés unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) et constituent une des modalités de mise en œuvre de l'accessibilité pédagogique pour ces élèves.

Document 8 : Extrait du site internet du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

Nos valeurs / nos missions

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique.

Le FIPHFP au service des employeurs publics

Le FIPHFP relève les défis sociétaux posés par la loi du 11 février 2005 en apportant des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Son action concerne les trois versants de la Fonction publique :

- la **Fonction publique territoriale** (communes, départements, régions...),
- la **Fonction publique hospitalière**,
- la **Fonction publique d'État**.

Le FIPHFP intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité numérique.

Les missions du FIPHFP

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : **impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi** au sein des trois Fonctions publiques.

Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :

- le **recrutement** et l'insertion professionnelle,
- la **formation** et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- le **maintien dans l'emploi** des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle,
- l'**accessibilité de l'environnement numérique**,
- la **sensibilisation** du collectif de travail aux questions du handicap.

Document 9 : Extrait du site internet « Observatoire des inégalités »

La fonction publique ne remplit pas son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (mai 2024)

La fonction publique compte parmi ses salariés à peine plus de 5 % de travailleurs handicapés. Cette proportion a augmenté en dix ans mais elle n'atteint toujours pas l'obligation légale d'emploi, fixée à 6 % des effectifs de la fonction publique.

La fonction publique compte 5,4 % de travailleurs handicapés parmi ses agents en 2021, selon les données de la Direction des politiques sociales de la Caisse des dépôts, et ce, malgré une obligation qui engage la fonction publique à employer au moins 6 % de personnes handicapées en son sein. Une amélioration toutefois : le taux était de 4 % il y a dix ans.

La fonction publique d'État (éducation, justice, police, ministères, etc.) est celle qui montre le plus mauvais exemple. Elle compte en effet à peine plus de 4 % de personnes handicapées en 2021. Cette proportion est malgré tout à la hausse depuis dix ans : + 41 % par rapport à 2011, quand seulement 3 % d'handicapés composaient ses effectifs.

En revanche, la fonction publique territoriale fait office de bonne élève en matière d'emploi de personnes handicapées. L'ensemble des collectivités locales affichent le taux d'emploi le plus élevé en 2021 : près de 7 %, deux points de plus qu'en 2011.

La fonction publique hospitalière occupe une position intermédiaire avec 5,5 % de personnes handicapées parmi ses salariés. L'hôpital public n'est pas loin de l'objectif de 6 %. En revanche, c'est là que la progression a été la plus faible depuis 2011 : + 17 % en dix ans.

La fonction publique dans son ensemble (l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics, les établissements publics sanitaires et sociaux, ainsi que La Poste) ne remplit donc pas son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elle y est pourtant soumise par la loi depuis 2006, comme tous les employeurs du secteur privé, dès qu'ils occupent au moins 20 salariés à temps plein.

Cette situation pose d'autant plus problème que la fonction publique devrait être exemplaire en matière de respect des obligations collectives. Employer des personnes handicapées demande un accompagnement ou des aménagements. Ce n'est pas toujours facile mais, manifestement, un grand nombre d'administrations préfèrent payer la contribution annuelle à la FIPHFP que de remplir leur obligation à l'égard des personnes handicapées, dont on connaît les difficultés d'insertion dans l'emploi.

Enfin, on notera un signe inquiétant. Entre 2019 et 2021, le taux d'emploi de personnes handicapées, qui avait toujours progressé, stagne, voire se réduit sensiblement (de 4,7 % à 4,4 %) dans la fonction publique d'État. En admettant que la crise du Covid-19 ait rendu les embauches de personnes handicapées plus complexes, on observera avec attention l'évolution dans les années qui viennent.