



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU CORPS INTERMINISTÉRIEL DES
ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE**

Session 2023

Épreuve écrite d'admissibilité
(Durée : 4 heures – Coefficient 2)

Rédaction d'une note ou d'un cas pratique à partir d'un dossier documentaire de vingt-cinq pages maximum. Cette épreuve, qui met le candidat en situation professionnelle, est destinée à apprécier sa capacité de compréhension d'un problème, ses qualités d'analyse, de rédaction et son aptitude à proposer des solutions démontrant son savoir-faire professionnel.

Vérifiez que le sujet est celui du concours auquel vous êtes inscrit(e) et qu'il contient **26 pages** : si ce n'est pas le cas, signalez-le aussitôt.

EMPLOYEZ EXCLUSIVEMENT DE L'ENCRE NOIRE 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 chacun de vos feuillets : inscrivez vos nom, prénom en lettres MAJUSCULES, date de naissance et centre d'épreuves. Dans la partie inférieure de la bande d'anonymat, indiquez l'intitulé de l'examen, la nature de l'épreuve. N'inscrivez rien dans le numéro de sujet et la section. Faites-le avant d'entamer la rédaction de chacun de vos feuillets : il ne vous sera plus possible de le faire une fois l'épreuve terminée, et l'absence de ces mentions sur un feuillet entraînera la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

NUMÉROTEZ chaque feuillet (cadre en bas à droite).

Sur votre composition : ne faites pas apparaître votre nom, ni le nom du centre d'épreuves, ni aucun autre nom de personne ou de lieu (autre que ceux mentionnés dans le sujet), ni signe distinctif, ni signature même fictive 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.

Seuls les feuillets de composition sont acceptés (sans brouillon, ni autre document ou collage de document).

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

Vous êtes affecté(e) au Secrétariat Général du Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).

La nouvelle secrétaire générale souhaite disposer d'un bilan de la politique handicap au sein du ministère. Vous êtes chargé(e) de lui rédiger une note expliquant la politique menée en ce sens par les pouvoirs publics au regard des évolutions récentes et plus précisément au sein du MASA.

Elle sollicite par ailleurs un plan de communication à destination des chefs de services. Ce plan de communication devra présenter aux agents du ministère les dispositifs d'inclusion dont ils peuvent bénéficier.

Pièces jointes : 24 pages

Document 1	Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique – Légifrance - Extraits	Pages 3 à 6 (4 pages)
Document 2	Egalité professionnelle : les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique – Vie publique – 9 mars 2021	Page 7 (1 page)
Document 3	Une nouvelle dynamique pour la politique handicap du ministère – Intranet du MASA – 26 avril 2023	Pages 8 à 9 (2 pages)
Document 4	L'inclusion des agents publics en situation de handicap est encore insuffisante - La Lettre du cadre territorial – 21 avril 2023	Page 10 (1 page)
Document 5	Circulaire de la Première Ministre de mise en œuvre de la politique interministérielle pour l'inclusion des personnes handicapées – 6 octobre 2022 – Extraits	Pages 11 à 14 (4 pages)
Document 6	6 ^{ème} Conférence nationale du handicap : construire un avenir inclusif et collaboratif – site Internet du MASA – 28 avril 2023	Pages 15 à 16 (2 pages)
Document 7	Note de service DGER/SDPFE/2023-35 du 16/01/2023 : Session de formation « Une prise en compte collective des apprenants en situation de handicap en établissement : réflexions et perspectives » - Extraits	Pages 17 à 19 (3 pages)
Document 8	Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 – Légifrance - Extraits	Pages 20 à 22 (3 pages)
Document 9	Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 – Légifrance	Pages 23 à 24 (2 pages)
Document 10	Handicap : comment l'enseignement agricole favorise-t-il l'inclusion des élèves, des étudiants et des apprentis ? - Site Internet du MASA – 3 décembre 2021	Pages 25 à 26 (2 pages)

LOIS

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1)

NOR : CPAF1832065L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE V

RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHAPITRE III

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 90

I. - La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article 9 *ter* est supprimé;

2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :

« CHAPITRE V

« DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

« Art. 33. - I. - 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.

« Lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, cette obligation s'applique également:

« 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 mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« II. - Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujéti à l'obligation d'emploi prévue au I du présent article 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 à l'article 34 de la présente loi, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

« III. - 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, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail.

« IV. - Les employeurs publics mentionnés au I du présent article qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

« Art. 34. - I. - 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.

« II. - 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 agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles

81 à 85-1 de la loi^o 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi^o 86-33 du 9 janvier 1986 précitée;

« 2° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi^o 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du III de l'article 119 de la loi^o 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi^o 86-33 du 9 janvier 1986 précitée;

« 3° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

« 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.

« III. - Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au II du présent article par rapport à celui du I.

« Art. 35. - I. - 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 au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur infonnation ;

« 2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

« II. - Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, 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° Etablit un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

« Art. 36. - Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique 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.

« Art. 37. - I. - Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est saisi par les employeurs publics ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au II de l'article 34.

« II. - Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention.

« Art. 38. - I. - Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

« Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Article 91

A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la présente loi, les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation est présentée au Parlement un an avant son terme.

Article 92

1. - L'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié:

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention: « 1. - »;

b) Les mots: « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée» sont remplacés par les mots:« de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle » ;

2° Sont ajoutés des II, III, IV et V ainsi rédigés :

« II. - Tout agent 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.

« III. - Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

« IV. - Le Conseil national consultatif des personnes handicapées est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

« V. - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

II. - L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié:

1° Au premier alinéa du I, les mots: « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés;

2° Le dernier alinéa du même I est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent I ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent 1. »;

3° Au III, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

I. - L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié:

1° Au premier alinéa, les mots: « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé:

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent article ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

II. - Le I de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié:

1° Au premier alinéa, les mots: « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé:

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent I ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots: « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots: « agents publics en situation de handicap ».

Article 93

A compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, 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'Etat 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.

Article 95

Le Gouvernement remet chaque année au Parlement un rapport précisant le montant des rémunérations des membres nommés au sein du Conseil constitutionnel, des autorités administratives et publiques indépendantes et des agences de l'Etat.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait au fort de Brégançon, le 6 août 2019.

EMMANUEL MACRON

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

EDOUARD PHILIPPE



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Vie publique
Au cœur du débat public

Égalité professionnelle : les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique

Dernière modification : 9 mars 2021 Par La Rédaction

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Ses dispositions concernent tant l'égalité professionnelle femmes-hommes que celle en faveur des agents en situation de handicap.

L'égalité professionnelle en faveur des travailleurs handicapés

Introduction du droit du handicap dans le statut général des fonctionnaires

Les dispositions concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui figuraient jusqu'ici dans le code du travail, sont insérées dans un nouveau chapitre V à la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires.

Ces dispositions ne reviennent pas sur le contenu de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés résultant de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Elles précisent néanmoins les missions du comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et modifient sa composition.

Titularisation des apprentis en situation de handicap

À titre expérimental, pendant cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique peuvent être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient. Une commission de titularisation se prononce sur leur aptitude professionnelle.

Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagement des concours administratifs

Afin de mieux garantir l'égalité de traitement des agents, l'obligation des employeurs publics en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière des agents en situation de handicap est renforcée.

Dans cet objectif, le droit de consulter un référent handicap, chargé d'accompagner l'agent tout au long de son parcours professionnel, et la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail sont inscrits dans le statut général.

Les aménagements d'épreuves de concours pour les personnes en situation de handicap sont aussi facilités. Le bénéfice de tels aménagements peut être accordé indépendamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Un décret du 4 mai 2020 a détaillé ces mesures.

Promotion interne des fonctionnaires handicapés

À titre expérimental, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient d'une voie dérogatoire de promotion interne. Ils peuvent ainsi 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. Une commission apprécie l'aptitude professionnelle des candidats à être détachés puis, le cas échéant, intégrés dans ces corps ou cadres d'emplois. Un décret du 13 mai 2020 a précisé le dispositif.

Cette expérimentation doit faire l'objet d'un rapport d'évaluation présenté par le gouvernement au Parlement.

Une nouvelle dynamique pour la politique handicap du ministère

publié le 26 avril 2023

Le ministère mène depuis plusieurs années une politique ambitieuse en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il s'agit à la fois de changer le regard des agents sur le handicap, et aussi de favoriser l'épanouissement professionnel de tous au sein du MASA.



Le 15 mars dernier, le MASA a défini avec le [Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique](#) (FIPHFP) un nouveau plan triennal Handi-Cap et inclusion. L'objectif : **impulser une nouvelle dynamique** en faveur du **recrutement, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi** des personnes en situation de handicap. Le déploiement de ce plan d'action ambitieux est prévu pour la période 2023-2025. **Cinq grands axes ont été identifiés** pour conduire ce plan en mettant l'accent sur **l'importance de la mobilisation de toutes et tous**.

Changer le regard sur le handicap

Pour mener à bien la politique « Egalité-Diversité » du MASA, [Catherine Génin](#), [correspondante ministérielle handicap et responsable du pôle handicap au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale \(BASS\)](#), assure le suivi de la convention entre le ministère et le FIPHFP. Ses missions consistent notamment à **accompagner et à conseiller les services dans l'accueil, le recrutement et le maintien des personnes en situation de handicap** au sein du ministère, mais aussi la mise en place **d'actions de sensibilisation en direction de la communauté de travail** afin de lutter contre les préjugés liés au handicap et prévenir toutes formes de discrimination.

« Nous devons réunir différentes conceptions et expertises pour répondre ensemble aux situations concrètes qui se présentent à nous. La médecine de prévention, les IGAPS, les assistants de service social, les professionnels de la prévention et les organisations syndicales sont autant d'acteurs qui jouent un rôle clé sur le sujet. Il est donc essentiel de renforcer la coordination et le maillage, sous un angle pluridisciplinaire et être en capacité d'activer les leviers d'expertise extérieurs en cas de besoin ».

Le pôle handicap, c'est également **2 agents** qui ont notamment pour mission de traiter près de 500 dossiers de **demande d'aides techniques, matérielles, humaines et de formation** chaque année (aménagement du poste, de l'environnement de travail, accessibilité...).



Pour répondre aux enjeux de sensibilisation, un [plan de formation](#) a été élaboré à destination de l'ensemble des agents en région et en administration centrale. Ce dispositif spécifique de formations favorise **la promotion de l'égalité professionnelle et prévient toute forme de discriminations** dans la mise en œuvre des politiques publiques, notamment lors des processus de recrutement.

Une politique de recrutement proactive et inclusive

Un des engagements forts de ce nouveau plan triennal est la mise en place **d'une gouvernance dédiée, avec un comité de pilotage national sur les aspects stratégiques**, ainsi que la création de **deux comités techniques**.

Le premier comité a pour mission de décliner les modalités de mise en œuvre **d'une politique proactive de recrutement d'agents et d'apprentis** en situation de handicap. Le plan illustre également la volonté du ministère de renforcer sa politique d'égalité des chances, basée sur les compétences.

Le second comité est chargé de mobiliser autour des enjeux liés au **maintien dans l'emploi et reclassement pour inaptitude**, avec un focus sur les métiers de l'enseignement et d'inspection en abattoirs.

La question des handicaps invisibles, souvent méconnue, est également centrale dans la politique de maintien dans l'emploi et dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Des aides, des mesures et des actions spécifiques sont proposées par le FIPHFP pour l'accueil, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. *« N'oublions pas que le FIPHFP intervient dans une logique de compensation des conséquences du handicap au travail et dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail qui incombe à tout employeur public et privé. »* rappelle Catherine Génin.

Par ailleurs, le site [handicap.agriculture.gouv.fr](#) développé par le ministère met à disposition des agents les informations nécessaires au bien vivre ensemble : par exemple les guides « [Accueillir un collaborateur en situation de handicap](#) » ou « [recrutement, accueil et maintien dans l'emploi](#) ».

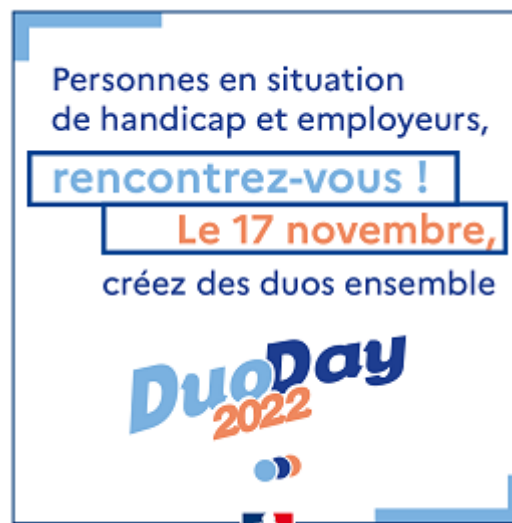
L'Etat a également lancé en 2020 la plateforme [Mon parcours handicap](#) offrant à l'ensemble des agents en situation de handicap des contenus liés à l'emploi et à la formation.

Sur le terrain, un réseau des [référénts handicap régionaux](#) est en cours de consolidation afin d'assurer l'accompagnement des parcours professionnels des agents en situation de handicap.

Une communication au service de l'engagement

Des campagnes d'information et des événements de sensibilisation sont déployés chaque année au sein du ministère. La 5ème édition du [DuoDay](#), qui s'est tenue le 17 novembre 2022 avait pour mot d'ordre « Faire bouger les lignes en luttant contre les préjugés ! ». Pendant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un agent, pour une immersion dans son quotidien professionnel. Au total, 8 duos ont été composés, dont un [avec le ministre Marc Fesneau](#) et un [avec Sophie Delaporte, ancienne secrétaire générale](#).

Des
campagnes de



communication, à l'instar de celle relayée en 2017 « Avez-vous déjà essayé ? » seront réactivées, pour diffusion sur les supports papier et web du ministère et par affichage dans les locaux.

« Les actions d'information et de sensibilisation sont un axe incontournable qu'il convient de déployer au plan national tout comme au niveau régional, pour démystifier le handicap, faire reculer les préjugés, libérer la parole et au final s'enrichir les uns les autres. » conclut Catherine Génin.

Qu'est-ce que le FIPHFP ?

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a pour mission d'inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des agents des trois fonctions publiques.

Il finance, au cas par cas, des **aides techniques, matérielles, humaines** et de formation pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour aller plus loin :

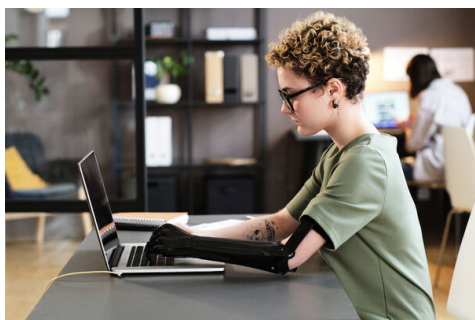
- Mieux comprendre la [FIPHFP](#)
- [Le site du MASA dédié au handicap](#)
- [Situation de handicap : s'informer et travailler au ministère](#)
- [Catherine Génin, correspondante ministérielle handicap](#)
- [Ecrire au pôle handicap](#)
- [Le dispositif de signalement](#)
- [Mon parcours handicap](#)
- Portail de la fonction publique « [Le référent handicap](#) »
- [Rencontres ont été organisées sur le thème de l'égalité et de la diversité](#)
- [Le lycée agricole de Touscayrats](#)
- [Note pour le Plan de formation Labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité »](#) (format pdf - 655 ko - 26/04/2023)

LA LETTRE DU CADRE

TERRITORIAL

L'inclusion des agents publics en situation de handicap est encore insuffisante

Yves Broussolle - Publié le 21/04/2023 à 09h00



Malgré des progrès, les agents en situation de handicap rencontrent toujours des difficultés majeures dans leur travail.

© AdobeStock

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a présenté son rapport d'activité le 22 mars.

Pour rappel, la loi fixe aux administrations qui emploient au moins 20 agents une obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées. Avec 6,72 %, la territoriale est la seule fonction publique à dépasser ce seuil. En outre, un décret datant du 13 mai 2020 fait obligation aux employeurs publics de prendre les mesures appropriées pour permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel exempt de discriminations et d'accéder à des postes de responsabilité.

Mais, selon le FIPHFP, trop souvent, les employeurs ayant recruté un travailleur handicapé n'ont pas le souci de faire évoluer l'agent, ni d'évoquer avec lui son déroulement de carrière. Pour les personnes concernées, il s'agit véritablement d'un plafond de verre

La crise sanitaire est devenue un facteur de désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Par ailleurs, malgré des progrès, les agents en situation de handicap rencontrent toujours des difficultés majeures dans leur travail. L'exemple le plus flagrant est celui d'interfaces numériques inaccessibles et donc inutilisables pour leur usager en situation de handicap. Pour rattraper ce retard, l'accessibilité numérique va constituer un axe majeur de l'action du Fonds en 2023.

La crise sanitaire a contraint les organisations à accélérer drastiquement leur transition numérique. Cependant, elle a été si rapide qu'elle s'opère de manière incontrôlée et de ce fait, elle est devenue un facteur de désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les employeurs publics ont un réel besoin d'accompagnement sur cette question, autant pour sensibiliser sur les enjeux de l'accessibilité numérique que sur les solutions à apporter pour garantir des interfaces numériques inclusives.

n° 6375/SG

Paris, le 6 octobre 2022

à

Mesdames et messieurs les ministres,
 Mesdames et messieurs les ministres délégués,
 Mesdames les secrétaires d'État,
 Monsieur le secrétaire d'État,
 Mesdames et messieurs les préfets

Objet: Mise en œuvre de la politique interministérielle pour l'inclusion des personnes handicapées

PJ : 2 annexes

Référence	NOR : PRMX2228579C
Date de signature	06/10/2022
Emetteur	PRM - Première ministre
Objet	Fixer les orientations et les moyens de la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap
Commande	La présente circulaire rappelle l'objectif fixé par le Gouvernement de rendre la société pleinement inclusive en intégrant la dimension du handicap dans la mise en œuvre des politiques publiques, afin de favoriser l'accessibilité universelle, l'accès aux droits, la lutte contre les discriminations et la participation des personnes en situation de handicap à la construction des solutions qui les concernent.
Actions(s) à réaliser	- Adresser au CNCPPH les projets de normes législatives et réglementaires pour avis et veiller à bien renseigner les évaluations préalables associées à ces textes. - Désigner un Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion au sein de chaque ministère et un sous-préfet référent handicap au sein de chaque préfecture. - Nommer un délégué interministériel à l'accessibilité. - Produire dans chaque ministère des bilans de l'accessibilité des sites internet publics et des bâtiments. - Mettre en œuvre la charte d'accessibilité de la communication de l'État.
Echéance	Effet immédiat
	Secrétariat général du comité interministériel du handicap (SGCIH), service d'information du Gouvernement (SIG), direction de l'immobilier de l'État (DIE), direction interministérielle du numérique (DINUM).
Nombre de pages et annexes	4 pages - 2 annexes (manifeste pour un État inclusif ; schéma directeur sur l'accessibilité de la communication de l'Etat).

La prise en compte des enjeux du handicap dans un cadre interministériel a permis ces dernières années des avancées majeures pour l'autonomie des personnes en situation de handicap. Cette politique s'est déployée en matière de scolarisation avec 430 000 enfants en situation de handicap accueillis à l'école, d'accès à l'emploi avec une diminution de moitié du taux de chômage, d'amélioration de la compensation avec un accès élargi à la prestation de compensation du handicap, de simplification des démarches administratives avec les droits à vie, de citoyenneté avec l'ouverture du droit de vote aux majeurs protégés, et de développement de solutions adaptées aux besoins de chacun.

En 2022, le Président de la République a confirmé l'objectif de rendre la société pleinement inclusive en demandant à ce que toutes les politiques menées intègrent d'elles-mêmes les préoccupations de nos concitoyens en situation de handicap. En ce sens, les engagements de politiques prioritaires du Gouvernement intègrent la dimension du handicap et j'ai appelé dans chacune de vos feuilles de route à la pleine mobilisation sur ce sujet.

Cet engagement s'inscrit dans les objectifs portés par la Convention relative aux droits des personnes handicapées qui a été ratifiée par la France en 2010. Elles nous ont été rappelées lors de l'audition de la France de 2021 par le comité des droits des personnes handicapées: au-delà de motifs de satisfaction, les observations finales nous obligent à faire davantage pour l'accessibilité universelle, l'accès aux droits, la lutte contre les discriminations et la participation des personnes à la construction des solutions qui les concernent. Ces principes doivent nous guider et à ce titre je vous demande de les diffuser dans toutes vos administrations.

Nous aurons l'occasion de fixer les orientations et les moyens de notre politique concernant les personnes en situation de handicap lors de la **Conférence nationale du handicap (CNH)**, qui se tiendra en 2023. Ce jalon permettra de poser une démarche spécifique en déclinaison de la méthode souhaitée par le Président de la République. Le Gouvernement s'engagera plus particulièrement sur quatre thématiques prioritaires : l'accessibilité universelle, l'acte II de l'école et de l'université inclusive, la mobilisation pour le plein emploi et enfin la simplification des parcours des personnes dans l'accès aux droits et à l'offre médico-sociale.

Parallèlement, dans le cadre des travaux et des thématiques lancées dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR), je souhaite la pleine association des personnes en situation de handicap aux concertations ainsi qu'aux solutions qui seront proposées.

Pour vous appuyer dans ce travail, le recours à l'expertise du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) et du Secrétariat général du Comité interministériel du Handicap (SGCIH) doit être systématisé dès la conception de votre action ministérielle et tout au long de son déploiement. Pour garantir cette association, je vous demande d'adresser au CNCPH les textes qui nécessitent son avis, sous le pilotage du Secrétariat général du gouvernement. Par ailleurs, l'ensemble des études d'impact ou des évaluations associées à vos projets de textes réglementaires ou législatifs devront intégrer la question du handicap et mieux intégrer les règles d'accessibilité.

Je souhaite que soit désigné au sein de chaque ministère un « Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion » avec une lettre de mission à votre signature et un temps dédié à cette fonction. Ce Haut fonctionnaire devra être tenu informé, grâce à une organisation que vous mettrez en place, de tous les projets émanant de votre ministère afin de pouvoir prendre en compte dès leur construction les enjeux liés au handicap et assurer le recueil de l'avis du CNCPH. Chaque Haut fonctionnaire présentera chaque année devant le CNCPH le bilan et les perspectives de votre action.

Il appuiera au sein de votre ministère la mise en œuvre des « 10 engagements pour un État inclusif » (cf. annexe 1).

Pour décliner au plus près des personnes en situation de handicap vos actions ministérielles, un sous-préfet référent handicap sera désigné au sein de chaque préfecture. Il réunira régulièrement les acteurs locaux pour garantir l'accessibilité des établissements recevant du public, promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, garantir un accès effectif aux droits, à la participation citoyenne et accompagner les projets territoriaux.

Un délégué interministériel à l'accessibilité aura la charge, en lien avec le SGCIH et les sous-préfets référents, d'assurer un pilotage interministériel pour animer cette politique, assurer notamment le respect des obligations de la directive du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services, et garantir une démarche de programmation de l'accessibilité des établissements recevant du public.

La mise en accessibilité de nos services publics, qu'elle soit physique, téléphonique ou numérique, est essentielle, de même que la transparence sur la réalité de cette accessibilité. En lien avec vos secrétaires généraux, je vous demande d'ici la fin de l'année 2023 de produire dans chaque ministère un bilan de l'accessibilité des sites internet publics dont vous avez la responsabilité et de proposer un schéma directeur pour planifier les opérations futures, ainsi qu'un bilan de l'avancement de la mise en œuvre des agendas d'accessibilité programmée des bâtiments dans votre périmètre ministériel et l'assurance qu'ils seront respectés. La direction de l'immobilier de l'État (DIE), le service d'information du Gouvernement (SIG), et la direction interministérielle du numérique (DINUM) pourront vous accompagner.

Je vous rappelle aussi les engagements pris pour la mise en accessibilité de la communication gouvernementale et publique. Les comptes rendus des conseils des ministres sont désormais tous accessibles sous l'égide du porte-parole du Gouvernement. L'effort doit se poursuivre et se systématiser. Il s'agit notamment de diffuser les supports de communication en format nativement accessible et simplifier le langage, en s'appuyant sur le « Facile à lire et à comprendre » dont l'utilité dépasse les personnes en situation de handicap. Pour les personnes sourdes et malentendantes, vos prises de parole doivent être rendues accessibles grâce au recours à des interprètes en langue des signes française et à des dispositifs de sous-titrage.

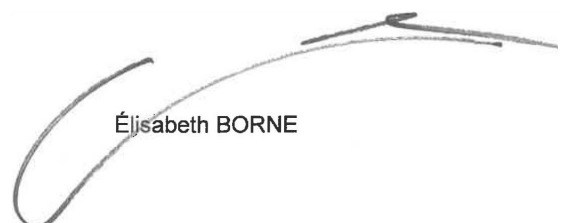
Cette exemplarité gouvernementale repose sur les standards de la charte d'accessibilité de la communication de l'État et sera portée par le schéma directeur de l'accessibilité de la communication de l'État (cf. annexe 2) afin de devenir un modèle à même d'inspirer l'ensemble des services publics et les collectivités locales.

Enfin je vous demande de redoubler d'efforts pour améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et atteindre un taux d'emploi de 6 % dans les effectifs de l'État. Vous mobiliserez particulièrement vos secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines sur cet objectif. Vous veillerez notamment à structurer et professionnaliser votre réseau de référents handicap et à programmer le recrutement de 6 % d'apprentis en situation de handicap. C'est une question de crédibilité dans notre exigence vis-à-vis de l'ensemble des employeurs.

* * *

Afin de garantir l'atteinte de ces objectifs, je réunirai deux fois par an le comité interministériel du handicap. Le ministère délégué chargé des personnes handicapées auprès du ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées aura la charge d'assurer le suivi quotidien de ces actions, avec l'appui du Secrétariat général du Comité interministériel du handicap (SGCIH).

Je sais pouvoir compter sur votre implication dans la mise en œuvre de cette politique. À travers elle, c'est l'émancipation et le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap que nous devons viser. À travers elle, c'est le progrès économique et social de l'ensemble de la société que nous devons plus largement promouvoir.



Élisabeth BORNE

ANNEXE 1

Manifeste pour un État inclusif: les 10 engagements

1. Donner une information en temps réel aux citoyens sur le niveau d'accessibilité des établissements recevant du public, dans le cadre d'une mise en œuvre résolue des agendas de l'accessibilité programmée.
2. Promouvoir l'accessibilité numérique des sites gouvernementaux, des applications et des démarches, en étant transparent sur le niveau de cette accessibilité et en harmonisant la position de l'onglet « accessibilité », ainsi qu'intégrer l'accessibilité numérique de manière native dans tous les nouveaux projets de systèmes d'information, en formant massivement les professionnels des ministères.
3. Assurer l'accessibilité de la communication tant pour les interventions officielles des membres du Gouvernement, que pour les manifestations publiques, afin de permettre à chaque citoyen de suivre l'actualité du Gouvernement et d'y participer.
4. Mobiliser les opérateurs de l'État et les services déconcentrés dans la mise en accessibilité de leur accueil téléphonique.
5. Assurer un accueil accessible et de qualité des personnes en situation de handicap dans les maisons France Service.
6. Atteindre un taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap dans les effectifs de l'État, et de 6 % d'apprentis et garantir leur maintien dans l'emploi.
7. Promouvoir les carrières des personnes en situation de handicap (art. L5212-13 du Code du Travail) en mettant en œuvre les voies de promotion interne ouvertes par la loi de transformation de la fonction publique, et en facilitant la portabilité des équipements et adaptations nécessaires lors des mobilités professionnelles.
8. Assurer la participation de toutes les administrations centrales, services déconcentrés et opérateurs de l'État à l'opération « Duoday » qui a lieu une fois par an.
9. Contribuer à la valorisation des compétences des personnes handicapées, notamment en assurant leur présence dans les services publics aux missions essentielles d'accompagnement du public.
10. Solliciter l'expertise du Conseil national consultatif des personnes handicapées pour la construction de la feuille de route de chaque ministère.

Un bilan de ces engagements sera réalisé une fois par an lors d'un Comité interministériel du Handicap à partir des indicateurs arrêtés.

6^e conférence nationale du handicap : construire un avenir inclusif et collaboratif

La Conférence nationale du handicap (CNH) s'est tenue ce 26 avril 2023 à l'Élysée. Ce rendez-vous sociétal instauré par la loi du 11 février 2005 a lieu tous les trois ans, sous l'autorité du président de la République. Il permet de débattre des orientations et des moyens des politiques concernant les personnes en situation de handicap.

Explications, et retour sur l'action du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire dans ce domaine.

12 millions de Français et 8 millions d'aidants sont aujourd'hui concernés par le handicap. Au quotidien, c'est l'école, l'emploi, les transports, l'accessibilité des lieux et équipements publics, les démarches numériques, la santé qui sont concernés.

« Nous ne sommes pas à la hauteur de l'idéal d'égalité que nous avons gravé au fronton de la République », a déclaré Emmanuel Macron lors de son allocution. Proposer un changement de paradigme à la hauteur des attentes des personnes handicapées devient aujourd'hui une priorité, pour une société plus inclusive, où les personnes en situation de handicap soient « sujets de droits et non de soin », comme le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) l'a exprimé dans sa motion du 21 avril dernier.

Co-construire les politiques publiques du handicap

Cette co-construction passera par une feuille de route partagée, permettant de concrétiser les engagements respectifs de tous les partenaires, État, collectivités, associations. C'est tout un ensemble de mesures qui va être mis en œuvre dès 2023.

Elles concerneront notamment le domaine de l'emploi. « Il faut que le monde professionnel s'adapte aux personnes en situation de handicap », a rappelé Emmanuel Macron.

Les 120 000 travailleurs en Esat (Établissement et service d'aide par le travail, secteur protégé) doivent bénéficier de droits identiques à ceux des salariés (droit de grève, représentation syndicale, complémentaire santé, remboursement des frais de transport...) et d'une rémunération équitable. « Il n'est pas admissible que ces travailleurs ne soient rémunérés qu'à 60% du SMIC alors qu'ils exercent un temps plein », a ajouté le Président.

Un effort particulier doit être fait pour l'emploi des personnes en situation de handicap afin que le taux d'emploi de 6% des effectifs devienne réalité dans le secteur public et le secteur privé. À cet égard, la procédure RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) sera simplifiée et la liste d'exonération des métiers revisitée.

Au-delà de l'emploi, d'autres domaines sont appelés à évoluer : repérage précoce, éducation, enseignement supérieur, formation, secteur médico-social sont concernés, avec entre autres l'annonce du remboursement des fauteuils roulants à 100% dès 2024. L'accessibilité, physique et numérique, reste également un enjeu majeur, notamment à la veille des Jeux olympiques et paralympiques de 2024, que le chef de l'Etat souhaite exemplaires. Le gouvernement va consacrer 1,5 milliard d'euros pour améliorer l'accessibilité en général, en lien avec les collectivités territoriales. Un rendez-vous trimestriel avec les acteurs concernés et la possibilité de sanctions sont envisagés.

Dans la fonction publique et au ministère en charge de l'agriculture : un engagement au quotidien

La conférence a insisté sur les 12 points qui constituent le « Manifeste pour une fonction publique inclusive », à toutes les étapes du parcours des personnes en situation de handicap.

Depuis plus de 10 ans, le ministère s'engage en faveur du recrutement, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les conventions successives conclues depuis 2011 entre le ministère en charge de l'agriculture et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont permis d'accompagner dans le recrutement, l'insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi les personnels en situation de handicap.

Le plan triennal handicap et inclusion 2023-2025 fixe le cadre et les objectifs de la poursuite de la démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap. Ce plan est associé à un projet de conventionnement d'objectifs et de moyens financiers avec le FIPHFP à hauteur de 2,2 millions d'euros, dont une participation de 45% du ministère.

5 axes ont été identifiés : engagement de la communauté de travail à intégrer ces enjeux, maintien dans l'emploi, renforcement de la politique de recrutement, vigilance accrue aux déroulements de carrière en adéquation avec les compétences (par exemple la procédure de détachement pour promotion sur un corps ou cadre supérieurs), communication et sensibilisation du collectif de travail et des encadrants.

L'AFNOR a reconnu en octobre 2020 l'engagement et les mesures concrètes mises en place par le ministère en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations, en lui délivrant le double label Égalité-Diversité. Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire s'engage à renforcer sa politique en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap, à valoriser les compétences des agents ainsi que leur parcours professionnel, tout en assurant une continuité des actions engagées depuis 2011.

L'accessibilité numérique consiste à rendre les contenus et services numériques compréhensibles et utilisables par les personnes en situation de handicap

Parmi les 250 démarches administratives les plus utilisées par nos citoyens au niveau national, 95% sont aujourd'hui accessibles en numérique, et 75% d'entre elles seulement, le sont aux personnes en situation de handicap. L'objectif fixé désormais est de les leur rendre accessibles à 100 %. Les 5 démarches-cible du ministère sont déjà conformes au RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité). Rappelons que le site principal « agriculture.gouv.fr (URL : [/declaration-daccessibilite-du-site-agriculturegouvfr](http://declaration-daccessibilite-du-site-agriculturegouvfr)) » est accessible aux personnes handicapées depuis 2017.

Un effort particulier a également été fait pour l'accessibilité téléphonique dont les outils permettent d'appeler et de recevoir des appels sans distinction d'interlocuteur, grâce à une interprétation en direct en langue des signes française ou en langage parlé complété, ou encore à une transcription texte. Il s'agit d'une amélioration majeure, en matière d'accessibilité et d'expérience utilisateur, pour les personnes sourdes, aveugles, malentendantes et aphasiques qui représentent près d'un million de personnes en France. Les systèmes ACCEO (URL : [/un-dispositif-dedie-aux-personnes-sourdes-et-malentendantes-pour-contacter-le-ministere](http://un-dispositif-dedie-aux-personnes-sourdes-et-malentendantes-pour-contacter-le-ministere)) pour le public et TADEO pour les agents du ministère sont mis en œuvre.

Pour l'enseignement agricole, l'accueil inconditionnel est une priorité

L'enseignement agricole s'inscrit pleinement dans l'accueil et l'accompagnement des apprenants en situation de handicap et favorise l'insertion professionnelle de ces jeunes.

Cet engagement se traduit aujourd'hui de façon multiple :

- Une croissance des dépenses consacrées à l'inclusion : les moyens budgétaires consacrés à l'école inclusive ont très fortement augmenté passant de 7 M€ en 2017 à plus de 25,6 M€ en 2022. Ils sont largement ciblés sur l'accompagnement humain des jeunes en situation de handicap (AESH).
- Une augmentation du nombre de jeunes en situation de handicap accompagnés : 4 637 jeunes en situation de handicap ont été accompagnés par un AESH accompagnants d'élèves en situation de handicap /AVS (auxiliaire de vie scolaire) en 2021-2022, contre 3 714 en 2020-2021 soit une augmentation de près de 25% sur les deux années scolaires.
- Un appui aux autorités académiques et aux établissements. La DGER a mis en place un réseau spécifique au handicap avec deux animatrices et des référents en région, qui, avec l'appui de l'ENSFEA et l'Institut Agro Dijon, intervient aussi bien sur les volets pédagogiques qu'éducatifs et réglementaires., au bénéfice de tous les établissements de l'enseignement agricole. Une plateforme (Accesslab) fournit des fiches-ressources.
- Des formations nationales et régionales pour la professionnalisation des personnels (dont les 60 heures obligatoires pour les AESH prenant leur fonction, sans diplôme en lien avec le service à la personne).
- Une meilleure prise en charge des élèves momentanément ou plus durablement empêchés scolairement. Certains apprenants ne peuvent suivre leur formation dans leur établissement pour des raisons médicales notamment. L'enseignement agricole se doit d'assurer la continuité de leur cursus et de les accompagner dans leur parcours. C'est pourquoi, si les apprenants peuvent déjà bénéficier du dispositif Accompagnement pédagogique à domicile, à l'hôpital ou l'école (APADHE), la DGER est en relation avec le CNED pour permettre de recourir à son service dans des cas demandant un enseignement à distance plus long.

L'enseignement agricole se doit d'assurer la continuité de leur cursus et de les accompagner dans leur parcours. C'est pourquoi, si les apprenants peuvent déjà bénéficier du dispositif Accompagnement pédagogique à domicile, à l'hôpital ou l'école (APADHE), la DGER est en relation avec le CNED (Centre national d'enseignement à distance) pour permettre de recourir à son service dans des cas demandant un enseignement à distance plus long.

Toutes ces actions du ministère en faveur d'un enseignement inclusif sont appelées à se poursuivre. Elles devront se coordonner avec les mesures décidées lors de la CNH.

Depuis cinq ans, le gouvernement a fait de l'amélioration du quotidien des personnes handicapées l'une de ses priorités. « Le quinquennat sera le terrain d'un combat renforcé contre les injustices, par une démultiplication de nos moyens, de nos efforts, de nos résultats », a affirmé Emmanuel Macron lors de la clôture de la conférence.

Direction générale de l'enseignement et de la recherche Service de l'enseignement technique Sous-direction des politiques de formation et d'éducation Bureau de l'action éducative et de la vie scolaire 78 rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955	Note de service DGER/SDPFE/2023-35 16/01/2023
--	--

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Date limite de mise en œuvre : 10/02/2023

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 0

Objet : session de formation « Une prise en compte collective des apprenants en situation de handicap en établissement : réflexions et perspectives ».

Destinataires d'exécution
DRAAF/DAAF SRFD/SFD Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Fédérations de l'enseignement agricole privé sous contrat Etablissements d'enseignement agricoles privé sous contrat Délégués régionaux à la formation continue

Résumé : dispositions relatives à l'organisation les 8 et 9 mars 2023 à l'ENSFEA d'une session de formation sur la thématique « Une prise en compte collective des apprenants en situation de handicap en établissement : réflexions et perspectives », à destination de tous les personnels des établissements d'enseignement agricole publics et privés sous contrat et les chargés de mission « Inclusion » en SRFD/SFD.

Depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », l'enseignement agricole est pleinement engagé dans l'accueil de jeunes à besoins éducatifs particuliers et notamment ceux en situation de handicap.

Entre les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022, le nombre d'élèves en situation de handicap bénéficiant d'une aide humaine dans l'enseignement agricole a augmenté de 25,7 % (passant de 3714 à 4669 entre 2020 et 2021). Plus largement, le nombre d'élèves bénéficiant d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) est passé de 3 614 en 2018 à 6 407 en 2021 soit une augmentation de 77% en trois ans.

Les troubles concernant les élèves en situation de handicap disposant d'une notification de la MDPH dans le cadre d'un PPS sont majoritairement des troubles du langage et de la parole puis, dans une moindre mesure, des troubles intellectuels et cognitifs, des troubles du psychisme et des troubles moteurs.

Conformément à la feuille de route fixée par le ministre chargé de l'agriculture et au vu de l'augmentation du nombre de jeunes en situation de handicap dans l'enseignement agricole, la Direction générale de l'enseignement et de la recherche poursuit son action en matière d'accompagnement des équipes par :

- Une meilleure professionnalisation des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) ;
- Un appui et une formation accrue des équipes des établissements d'enseignement dans l'accueil et la prise en charge pédagogique et éducative des élèves en situation de handicap ;
- Le développement d'outils et de ressources à destination des équipes pédagogiques, de direction, d'éducation et de santé.

Toute la communauté éducative est concernée par l'inclusion des apprenants en situation de handicap et chacun est un acteur majeur de la réussite de ces jeunes.

Pour apporter cet appui et cet accompagnement nécessaire aux équipes en établissement et au sein des autorités académiques, l'enseignement agricole dispose déjà d'un réseau national spécifique sur l'inclusion (Réseau National Handicap).

De même, l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) est pleinement investie dans ce domaine dans le cadre de la formation des personnels enseignants, d'éducation et de santé et du dispositif national d'appui aux établissements.

Dans ce contexte et face aux enjeux majeurs en matière d'inclusion de ces jeunes, qu'ils soient scolaires, sociaux et professionnels, la Direction générale de l'enseignement et de la recherche a décidé d'organiser un temps de formation interdisciplinaire et inter-catégoriel sur deux jours. Elle a confié son organisation à l'ENSFEA.

Cette formation, intitulée « Prise en compte collective des apprenants en situation de handicap en établissement : réflexions et perspectives », aura lieu les 08 et 09 mars 2023 à Toulouse Auzerville sur le site de l'ENSFEA. Elle est ouverte à tous les personnels en établissement agricole et aux chargés de mission « Inclusion » en SRFD/SFD.

Cette formation se poursuivra en distanciel en 2024. Cela permettra aux participants d'échanger sur ce qu'ils ont pu mettre à profit dans leur quotidien, les freins qu'ils ont rencontrés et les solutions qu'ils ont mises en œuvre pour les lever.

Cette note de service cadre l'organisation de cette formation.

1.1 Objectifs de la formation

Ces journées seront l'occasion de réfléchir ensemble, à partir de pratiques innovantes ou d'expériences vécues en établissement, à la manière d'accompagner au mieux les apprenants en situation de handicap dans et hors la classe, en facilitant notamment l'accessibilité didactique et pédagogique. Elles aborderont également la collaboration inter-métiers dans et hors de l'établissement, et plus particulièrement, les relations entre les AESH et les enseignants, les acteurs médico-sociaux, les familles et les jeunes.

Ce séminaire vise les objectifs suivants :

- Élargir le concept de l'inclusion au-delà de la notion de handicap ;
- Observer les pratiques professionnelles inclusives, formelles et informelles ;
- Permettre des échanges entre acteurs sur cette thématique ;
- Donner à voir les réalités de l'école inclusive au sein de l'enseignement agricole tant au niveau des pratiques éducatives, pédagogiques et didactiques, que des pratiques collaboratives internes et externes aux établissements ;
- Rendre les participants acteurs lors de ce séminaire en leur demandant de contribuer à la réalisation de ressources ;
- Penser l'inclusion professionnelle en montrant l'existant au niveau du monde de l'entreprise et les pratiques dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel.

1.2. Public cible

Tous les personnels en établissements publics et privés sous contrat (enseignants, formateurs, personnels de direction, d'éducation, de santé...) et les chargés de mission « Inclusion » en SRFD/SFD sont conviés à cette action de formation.

Au total, 130 places sont disponibles :

- 89 sont réservées aux personnels de l'enseignement technique agricole public et en SRFD. Les places étant limitées, les organisateurs veilleront à équilibrer les fonctions et les effectifs des participants des différentes régions.
- 41 sont réservées aux délégations de l'enseignement agricole privé :
 - o Etablies par chaque fédération nationale CNEAP, UNREP et UNMFREO ;
 - o Composées de représentants des personnels des établissements privés en veillant à inviter majoritairement des personnels d'enseignement et d'éducation dans la limite d'un quota fixé par fédération (17 pour le CNEAP, 17 pour l'UNMFREO et 7 pour l'UNREP).

Le Directeur général
de l'enseignement et de la recherche
Benoît BONAIME



Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Version en vigueur au 16 mai 2023

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics, Vu le code du travail, notamment son article L. 5212-13 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 93 ;

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° 2004-1105 du 19 octobre 2004 modifié relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat ;

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 :

Article 1

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 2025 et dans les conditions fixées par le présent décret, bénéficier des modalités dérogatoires, prévues par l'article 93 de la loi du 6 août 2019 susvisée, d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

Titre Ier : DISPOSITIONS APPLICABLES À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT (Articles 2 à 15)

Chapitre Ier : Dispositions générales (Article 2)

Article 2

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés à l'article 1er, dans un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé chaque année, pour chaque corps de catégorie A, B ou C concerné, par arrêté du ministre intéressé ou par décision du directeur d'établissement public intéressé, pris après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique rendu dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article 2 du décret du 19 octobre 2004 susvisé.

Les emplois offerts au détachement au titre du présent décret sont comptabilisés dans la proportion définie à l'article 10 du décret du 25 août 1995 susvisé.

Chapitre II : Conditions et dépôt des candidatures (Articles 3 à 5)

Article 3

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du corps de détachement, exigée pour l'accès à ce corps par la voie du concours interne.

Dans le silence du statut particulier, les candidats doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, de dix ans de services publics dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi.

Article 4

Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié notamment sur le site internet du ministère de la fonction publique ainsi que sur celui de l'autorité de recrutement.

L'avis précise notamment le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Article 5

Le dossier de candidature comprend :

1° Un dossier constitué par le candidat, selon le modèle fixé en annexe au présent décret, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ;

2° Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées

Chapitre III : Procédure de sélection (Articles 6 à 7)

Article 6

L'autorité de recrutement vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité de recrutement, est composée :

- 1° D'un agent d'un corps de niveau équivalent ou supérieur au corps de détachement, représentant l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination et président de la commission ;
- 2° D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 3° D'une personne du service des ressources humaines.

Article 7

La commission évalue, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au corps dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir. Elle tient également compte des acquis de l'expérience professionnelle du candidat et de sa motivation.

Après l'examen des dossiers des candidats, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus, sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat. Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du candidat sur son parcours professionnel. La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur ou de catégorie supérieure que recouvrent les missions du corps dans lequel il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

Pour l'accès aux corps dont la gestion est assurée par le ministère des affaires étrangères, les compétences linguistiques des candidats peuvent être évaluées par le centre de formation linguistique de ce ministère. Les modalités de cette évaluation sont fixées par arrêté conjoint du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de la fonction publique. Les résultats de l'évaluation de chaque candidat concerné sont transmis à la commission au titre des éléments lui permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à être titularisé.

A l'issue des auditions, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement.

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité de recrutement sont détachés auprès de celle-ci.

Chapitre IV : Déroulement de la période de détachement et modalités de formation (Articles 8 à 11)

Article 8

Lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, le détachement est prononcé pour la durée de ce stage ou de cette formation.

Lorsque le statut particulier n'en prévoit pas, le détachement est prononcé pour une durée d'un an.

La durée du détachement du fonctionnaire qui bénéficie d'un temps partiel sur autorisation ou d'un temps partiel de droit est augmentée à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Article 9

Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du corps applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Article 10

Lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, le fonctionnaire détaché en application du présent décret suit cette formation initiale. Elle peut, le cas échéant, être adaptée à ses besoins, en lien avec le référent handicap, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Lorsque le statut particulier du corps de détachement ne prévoit pas une telle période, le fonctionnaire détaché en application du présent décret bénéficie d'un accompagnement et d'une formation d'adaptation à l'emploi, définie en lien avec le référent handicap dans les conditions mentionnées à l'alinéa précédent.

Le fonctionnaire bénéficiant de la formation prévue au premier alinéa qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation ou de l'autorité de gestion du corps, se soustrait à tout ou partie de sa formation, est réputé renoncer à son détachement. Dans ce cas, il y est mis fin d'office.

Article 11

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation des compétences acquises et de leur mise en œuvre, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

Chapitre V : Appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement (Articles 12 à 15)

Article 12

Lorsque le fonctionnaire a suivi la formation prévue par le statut particulier du corps de détachement, l'appréciation de son aptitude professionnelle à l'issue de la période de détachement est assurée dans les mêmes conditions que celle applicable aux élèves ou fonctionnaires stagiaires à l'issue de cette formation. Lorsqu'un jury ou une instance de sélection est constitué pour apprécier l'aptitude professionnelle des élèves ou stagiaires, il lui est adjoint une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans tous les autres cas, à l'issue de la période de détachement, la commission mentionnée à l'article 6 procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

La commission auditionne le fonctionnaire détaché au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique en application de l'article 11. Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement. La commission apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du

corps de détachement.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

Article 13

Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le corps de détachement, l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination procède à cette intégration.

Elle procède à l'affectation du fonctionnaire sur un emploi qu'elle détermine en lien avec le référent handicap. Lorsque le statut particulier du corps d'intégration ou les dispositions réglementaires relatives à la situation des fonctionnaires durant leur formation initiale prévoient que les fonctionnaires nommés dans le corps sont soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale, cette obligation est appliquée dans les mêmes conditions au fonctionnaire intégré en application du présent décret.

Article 14

Si le fonctionnaire n'a pas encore fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps de détachement, l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination peut prononcer le renouvellement du détachement dans les conditions prévues par le statut particulier pour le renouvellement de stage. Dans le silence du statut particulier, le renouvellement du détachement est prononcé pour une durée d'un an.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du corps de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le corps de détachement, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 12.

Article 15

Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps de détachement, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du corps d'origine afin de procéder, en lien avec le référent handicap, à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Annexe

Article

MODÈLE DE DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Identification du candidat

- Numéro de dossier d'inscription.
- Nom.
- Prénom.

Situation actuelle du candidat

- Ministère/collectivité territoriale/établissement.
- Direction/Service.
- Statut.
- Corps ou cadre d'emplois et grade d'appartenance. Parcours de formation
- Scolarité.
- Formation continue.
- Formation professionnelle.

En vue de faire reconnaître les acquis de son expérience professionnelle, le candidat exposera en particulier les principales compétences acquises lors des formations dont il a bénéficié.

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle (trois pages maximum)

En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le candidat présentera les principales étapes de son parcours professionnel ainsi que, le cas échéant, les travaux de recherche auxquels il a pu participer et les responsabilités électives, associatives ou syndicales qu'il a pu exercer, en précisant les domaines dans lesquels il a exercé ses fonctions ainsi que les principales compétences acquises et développées à chaque étape de son parcours.

Présentation du projet professionnel (une page maximum)

Le candidat motivera son souhait d'intégrer un nouveau corps ou cadre d'emplois de la fonction publique et d'y poursuivre son parcours professionnel.

Annexes

- Tableau récapitulatif des documents à fournir.
- Accusé de réception.
- Déclaration sur l'honneur.

Fait le 13 mai 2020.

Par le Premier ministre :

Edouard Philippe

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



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

Version en vigueur au 16 mai 2023

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

Handicap : comment l'enseignement agricole favorise-t-il l'inclusion des élèves, étudiants et des apprentis ?

L'enseignement agricole met en œuvre différents dispositifs pour que chacun puisse avoir accès à l'éducation dans des conditions optimales, favoriser l'égalité des chances et optimiser l'insertion professionnelle des apprenants. Depuis 1992, le 3 décembre est la journée internationale des personnes handicapées, lancée à l'initiative de l'Organisation des Nations-Unies (ONU). Celle-ci vise à promouvoir la compréhension des questions de handicap et à mobiliser le soutien pour la dignité, le droit et le bien-être des personnes handicapées. Voici quelques-unes des nombreuses initiatives déployées dans les établissements d'enseignement technique agricole.

Lycée Kyoto (Poitiers) : un partenariat concluant avec l'IME Pierre Garnier (Mignaloux-Beauvoir)

« En 2019, l'Institut médico-éducatif (IME) Pierre Garnier de Mignaloux-Beauvoir (Vienne) nous a proposé un partenariat, ce qui entraine parfaitement en cohérence avec la politique d'inclusion que nous souhaitons développer dans notre lycée », explique Sébastien Guérineau, directeur-adjoint.

Une convention a ainsi été signée entre les deux établissements pour accueillir des jeunes porteurs de déficience intellectuelle. « Actuellement, les 6 jeunes de l'IME âgés de 15 à 18 ans vivent leur scolarité au lycée Kyoto (demi-pension, cours). Ils participent aussi aux cours de sports avec les lycéens de la filière SAPAT (Services aux personnes et aux territoires), sous l'encadrement de leurs éducateurs et de nos enseignants. Ce partenariat est autant positif pour les jeunes en situation de handicap que pour nos lycéens, car la prise en compte du handicap et le soin apporté à la relation à l'autre font partie intégrante des compétences attendues pour les bacheliers SAPAT. Nos élèves peuvent donc tisser in situ des relations avec le public avec lequel ils travailleront plus tard. »

En plus de la participation au cours de sport, les 6 jeunes sont pleinement intégrés à la vie du lycée : « L'ALESA (association des lycéens) organise de nombreuses activités sur le temps extrascolaire : loisirs, spectacles dans le cadres de semaines culturelles... Les élèves de l'IME bénéficient de toutes les activités proposées au sein de notre établissement. »

Enfin, le lycée Kyoto offre un terrain d'apprentissage pour ces jeunes : « avec leurs formateurs, ils apprennent à entretenir les espaces verts (haies bocagères, surfaces enherbées...). Ce partenariat se déroule très bien et est autant bénéfique à nos jeunes, aux jeunes de l'IME qu'à notre établissement. L'équipe pédagogique est pleinement satisfaite de ce dispositif en faveur de l'inclusion. »

L'UFA/CFPPA Terre d'horizon (Romans sur Isère) et son Unité externalisée d'enseignement professionnel (UEEP) expérimentale

À Romans sur Isère (Drôme), une expérimentation inédite a été mise en place : la création d'une Unité Externalisée d'Enseignement Professionnel (UEEP) dans le domaine du paysage, de l'horticulture et de l'agroéquipement, avec différents IME de la région.

« L'objectif de cet UEEP est pluriel », précise Manon Laügt, référente handicap. « En premier lieu, il s'agit de permettre à ces jeunes en situation de handicap d'acquérir des compétences professionnelles dans le domaine des espaces verts (maraîchage, horticulture, espaces verts, agroéquipement) dans une optique de validation de celles-ci, puisqu'une partie des jeunes iront ensuite en CAP. C'est pourquoi, les jeunes disposent d'une période d'immersion de 8 semaines afin qu'ils testent ce domaine, qu'ils décident s'ils souhaitent s'engager plus tard dans une formation de 1 à 3 ans. Par ailleurs, l'insertion professionnelle des jeunes dans ce milieu protégé est favorisée.

Intégration dans une équipe, habilités sociales... ce dispositif contribue également à l'insertion sociale des élèves. »



CFPPA / UFA Terre d'Horizon

L'Unité de formation par apprentissage/centre de formation professionnelle et promotion agricole (UFA/CFPPA) Terre d'horizon a signé un partenariat avec 5 IME : celui de Saint-Uze (qui dépend de l'ADAPEI), celui de Tullins (qui dépend de l'OVE), celui du domaine de Lorient (établissement public de la Drôme), celui de Valence et celui de Trioris (qui dépend de l'ADAPEI).

« Ce dispositif peut accueillir jusqu'à 12 jeunes par an, 2 jours par semaine. Actuellement, 2 filles et 10 garçons viennent chaque mardi et jeudi sur l'établissement. Les supports pédagogiques sont adaptés pour favoriser leurs apprentissages, nous travaillons beaucoup à partir de photographies. Les jeunes bénéficient d'un double encadrement : un formateur de l'UFA ainsi qu'un encadrant de l'IME. Cette démarche expérimentale se veut essaimable sur l'ensemble du territoire. »

Ce projet a pu être lancé grâce à l'effort humain et financier de chaque structure, mais aussi grâce à une subvention régionale accordée pour la 1^{re} année dans le cadre de l'appel à projets pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'inclusion scolaire au lycée Adriana de Tarbes

Avec plus de 10% des élèves bénéficiant d'une aide humaine notifiée par la Maison Départementale du Handicap (MDPH), l'inclusion scolaire prend une place significative pour les équipes du LPA de Tarbes (Hautes-Pyrénées).

Les 7 accompagnant(e)s d'élèves en situation de handicap (AESH) qui œuvrent auprès de ces élèves représentent ainsi un quart de l'équipe pédagogique.

Dans ce domaine, la filière Conduite de Productions Horticoles est particulièrement concernée :

- par le biais d'aides humaines avec la majorité des cours en présence d'une ou plusieurs AESH ; par la mise
- en place d'aménagements de scolarité en interne (allègement d'emplois du temps, temps de travail personnel hors classe avec les AESH).

L'établissement est amené à engager des collaborations actives avec de nombreuses institutions chargées du suivi de ces jeunes, tant du point de vue scolaire (Services d'éducation spéciale et de scolarisation à domicile - Sessad, Unité locale d'inclusion scolaire - ULIS, etc.) que sur le plan médico-psychologique.

Deux élèves sont actuellement en scolarité partagée avec un Institut Médico-Educatif et Professionnel voisin du lycée, dans lequel ils pourront être amenés à valider des gestes professionnels et à travailler leur projet d'insertion professionnelle en milieu protégé, notamment par la recherche de lieux de stages adaptés.

Ces expérimentations d'inclusion scolaire et d'élaboration d'un projet professionnel font actuellement partie d'une recherche-action dans le cadre du Dispositif national d'appui, en collaboration avec les Réseaux Égalité-Insertion et Handicap, ainsi que l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (Ensfea).

La construction de tous ces dispositifs d'accompagnements est perçue par l'ensemble de la communauté éducative, apprenants compris, comme une opportunité de réflexion et d'amélioration des apprentissages et du vivre ensemble.

Crédit photo : CFPPA / UFA Terre d'Horizon