

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'AVANCEMENT AU GRADE DE SECRETAIRE
ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE RELEVANT DU MINISTERE CHARGE DE
L'AGRICULTURE**

Session 2025

Epreuve écrite d'admission

(Durée : 3 heures)

Cette épreuve écrite unique d'admission consiste, à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas concret assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail

Vérifiez que le document contient 28 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 MAJUSCULES, date de naissance et centre d'épreuve.

Dans la partie inférieure de la bande d'anonymat, indiquez l'intitulé de l'examen et la nature de l'épreuve.

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.

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'épreuve, ni aucun autre nom de personne ou de lieu (autres que ceux mentionnés dans les documents), 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 est autorisé.

Sujet

Secrétaire administratif de classe supérieure au sein d'une direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) de 150 agents, dont 5 en situation de handicap, vous êtes affecté au service des ressources humaines.

Dans le cadre de la politique d'amélioration du recrutement de travailleurs en situation de handicap, au sein du Ministère en charge de l'agriculture, votre secrétaire général vous demande, en vous appuyant sur les documents annexés, de traiter les 3 questions suivantes, dans l'ordre que vous souhaitez, en indiquant le numéro de chaque question.

Question 1

Rédiger une note de synthèse présentant l'engagement du Ministère en charge de l'agriculture dans le recrutement, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap puis les différentes voies de recrutement.

Question 2

Dans le cadre du recrutement d'initiative locale, vous établirez le rétro planning pour une titularisation au 1er sept de l'année N, en précisant les différentes étapes du processus de recrutement et les acteurs concernés jusqu'à la titularisation de l'agent.

Question 3

Au vu de la situation actuelle au sein de la structure, calculez le taux actuel de travailleurs en situation de handicap puis le nombre d'agents à recruter pour atteindre le taux d'emploi réglementaire.

Le jury appelle votre attention sur la nécessité de lire, avec précision, l'ensemble des documents figurant en annexe.

Liste des documents

DOCUMENTS		PAGES
1	Le ministère s'engage avec le FIPHFP pour l'emploi des personnes en situation de handicap Communiqué de presse du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire du 19 juin 2023	Pages 3 à 4
2	Extrait du plan triennal Handi-Cap et inclusion 2023-2025 associé au projet de convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	Pages 5 à 9
3	Note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 du 04/11/2021 relative au recrutement initiative locale et nationale de travailleurs handicapés <u>Attention : les annexes ne sont pas jointes au document</u>	Pages 10 à 28

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 19 juin 2023

Le ministère s'engage avec le FIPHFP pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Lundi 19 juin, Cécile Bigot-Dekeyzer, Secrétaire générale du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et Marine Neuville, directrice du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont signé une nouvelle convention triennale pour la période 2023-2025. Poursuivant la dynamique engagée depuis plus de dix ans entre les deux entités, cette convention s'articule autour de cinq axes favorisant le recrutement, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du ministère.

Un partenariat privilégié au service d'une convention ambitieuse

Depuis 2011, le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire est engagé dans un partenariat privilégié avec le FIPHFP, acteur incontournable en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Sur la période 2023-2025, le ministère disposera de financements conséquents pour accompagner l'ensemble de ces démarches, soit 2,2 M€ dont 55 % sont apportés par le FIPHFP.

Ce financement, en hausse de 34% par rapport à la période 2020-2022, accompagnera le recrutement de travailleurs en situation de handicap, l'apprentissage et l'insertion professionnelle, l'aménagement des conditions de travail, la mise à disposition de solutions de compensation du handicap, mais aussi la formation dans le cadre d'un reclassement suite à une inaptitude prononcée ou une maladie évolutive. Des actions de sensibilisation et de communication pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations seront accentuées. Les initiatives en faveur d'une meilleure accessibilité numérique des sites internet et des démarches en ligne seront elles aussi poursuivies.

Renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap

La convention est structurée autour de cinq axes prioritaires d'action :

Axe 1 : structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap.

Axe 2 : mettre en place une politique proactive de recrutement de personnes en situation de handicap.

Axe 3 : favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap, notamment dans le secteur de l'enseignement agricole et des métiers d'inspection, en particulier en abattoir.

Axe 4 : veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences.

Axe 5 : renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique handicap.

Pour mener les travaux prioritaires, un comité de pilotage national et deux comités opérationnels seront mis en place :

- un comité technique dédié au maintien dans l'emploi et au reclassement pour inaptitude, avec une attention spécifique portée aux métiers de l'enseignement et aux métiers d'inspection en abattoirs notamment ;
- un comité dédié à la politique de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap.

A propos du FIPHFP

Créé en 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique. Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité. Le FIPHFP est un établissement public national placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

Contacts presse

Service de presse du ministère

Tél : 01 49 55 60 11

ministere.presse@agriculture.gouv.fr

FIPHFP

Fanny Auverny

Tél : 06 07 18 59 42

fauverny@image7.fr

Ministère de l'Agriculture
et de la Souveraineté Alimentaire

Hôtel de Villeroy

78 bis rue de Varenne

75007 Paris

www.agriculture.gouv.fr

@Agri_Gouv

Extrait du plan triennal Handi-Cap et inclusion 2023-2025 associé au projet de convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)



Plan triennal Handi-Cap et inclusion 2023-2025

**Associé au projet de convention
avec le Fonds d'Insertion des Personnes
Handicapées dans la Fonction Publique
(FIPHFP)**

**Situation de handicap
Fiez-vous aux compétences !**



I. Préambule

1. Etat des lieux des effectifs

1.1. La situation des effectifs du MASA et des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire emploie, au 31 décembre 2021, 29 626 agents¹ dont environ 18 400 dans l'enseignement agricole technique et supérieur.

Les grandes missions du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire sont :

- Le développement durable des filières agricoles, alimentaires et forestières et des territoires ruraux ;
- La qualité et la sécurité de l'alimentation, la santé animale et végétale ;
- L'enseignement et la recherche agricoles.

Les agents du MASA qui participent à ces missions sont répartis sur l'ensemble du territoire français, en métropole et outre-mer. La moitié d'entre eux exerce dans le secteur de l'enseignement agricole, technique ou supérieur, public ou privé sous contrat. L'administration centrale du ministère regroupe environ 2 000 agents, les autres agents sont localisés dans les services déconcentrés régionaux et départementaux.

Les résultats de la déclaration annuelle 2022 relative au décompte des agents en situation de handicap et assimilés (liste des différentes catégories en annexe 5) au titre de l'année 2021 font état d'un taux d'emploi direct de **4.54%** avec **1344 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés**.

La **cible à atteindre est toujours un taux d'emploi de 6%**, soit 1 777 BOE.

1.2. Les effectifs BOE au 31 décembre 2021 (déclaration annuelle 2022 au titre de 2021)

- Le tableau ci-dessous présente la répartition genrée et par catégorie des agents BOE du MASA

Enquête 2022 effectif au 31/12/2021										
Catégorie et genre	catégorie A		Total	catégorie B		Total	catégorie C		Total	Total général
	Femme	Homme	catégorie A	Femme	Homme	catégorie B	Femme	Homme	catégorie C	A, B et C
Agent handicapé RQTH (BOE16)	271	196	467	241	132	373	157	39	196	1 036
Titulaire de la carte d'invalidité (BOE12)	7	9	16	5	5	10	5	3	8	34
ATI agent de l'Etat (BOE27)	9	25	34	29	23	52	8	1	9	95
Emplois réservés non handicapé (BOE24)	0	7	7	8	34	42	8	2	10	59
Titulaire d'une rente (BOE02)	12	10	22	9	9	18	1	3	4	44
Agents reclassés (BOE25)	6	6	12	24	13	37	3	2	5	54
Titulaires d'une pension invalidité (BOE3)	3	1	4	0	2	2	0	0	0	6
Allocation adulte handicapé (BOE08)	1	2	3	2	3	5	2	0	2	10
Militaires (BOE28)	0	2	2	1	1	2	0	0	0	4
Autres	0	1	1	1	0	1	0	0	0	2
Total	309	259	568	320	222	542	184	50	234	1 344

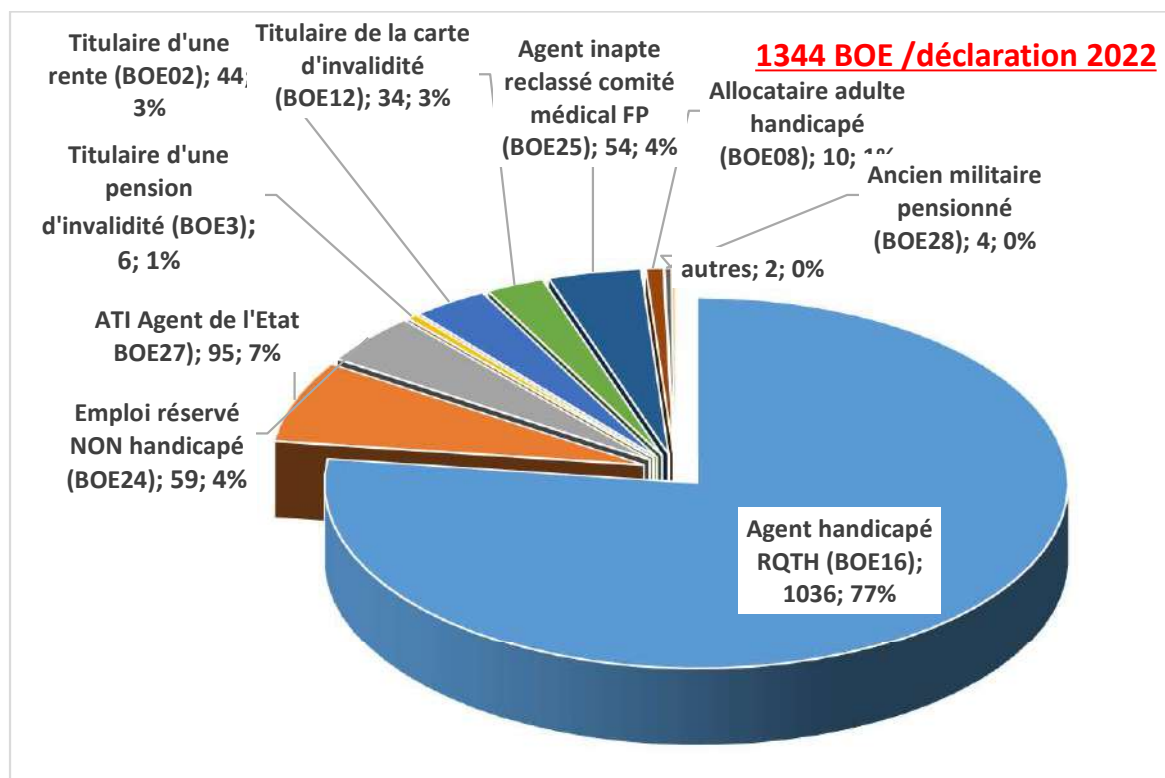
De manière globale, les agents BOE du MASA relèvent majoritairement des catégories A (42%) et B (40%) et sont composés pour 60% de femmes. Ce ratio genré est identique à celui présent dans les effectifs globaux du ministère.

- Age des agents BOE

La **tranche d'âge des 40-54 ans** concentre le plus d'agents BOE, soit 48%, en adéquation avec les effectifs globaux du MASA (49,5%). Pour ce qui concerne la **tranche d'âge des 55 ans et plus**, elle constitue une part plus importante pour les agents BOE, soit **43%**, versus 29,5% pour les effectifs globaux.

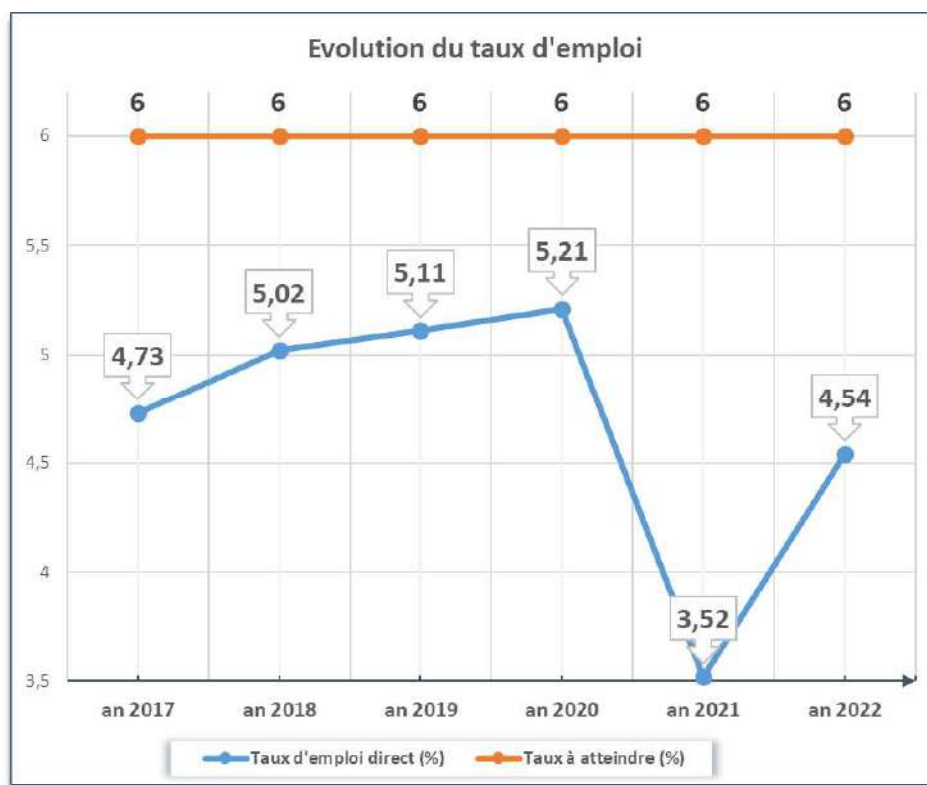
¹ Source Mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC)

Répartition des BOE par reconnaissance administrative (déclaration 2022)



Pour la déclaration 2022, 77% des agents BOE du MASA disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

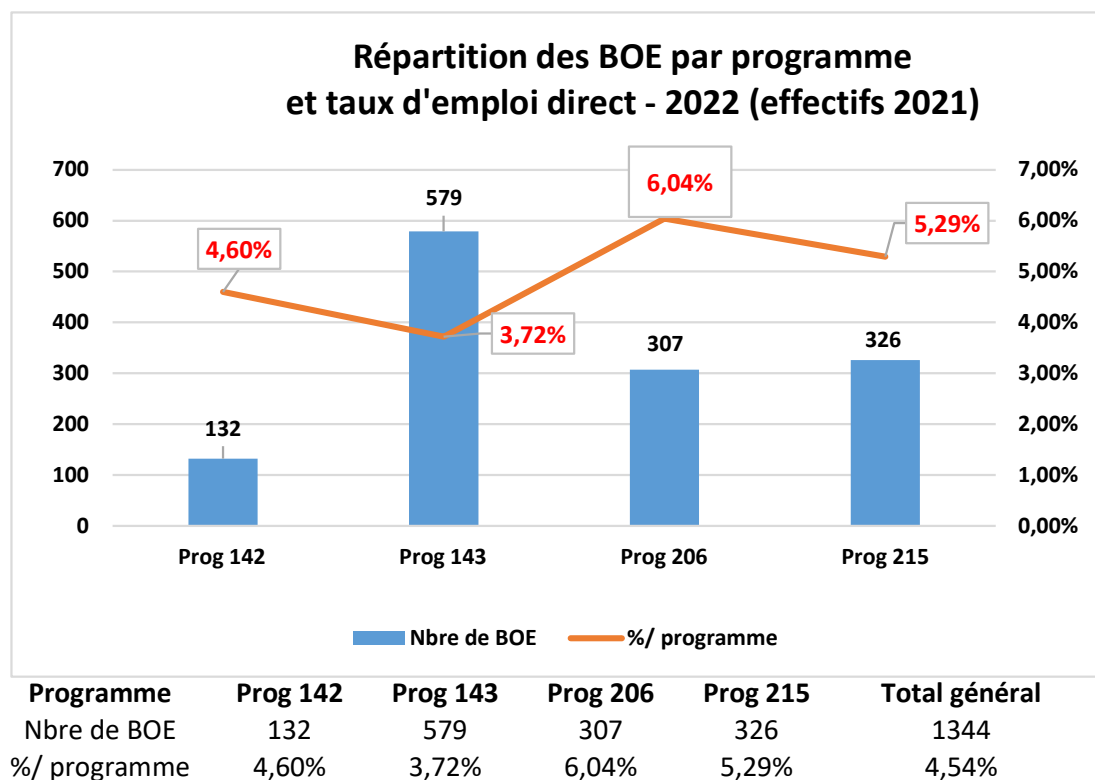
Progression du taux d'emploi direct du ministère depuis 2017



Le pourcentage d'emploi direct de personnes en situation de handicap est de **4.54%** (déclaration de 2022) mais ce taux varie suivant les secteurs d'activités.

Les taux d'emploi directs par programmes² 206, 215 et 142 sont respectivement de **6.04%**, **5.29%** et **4.60%**. En revanche, l'écart avec l'objectif des 6% est plus important pour le programme 143 de l'enseignement technique agricole public et privé sous contrat, dont le taux d'emploi direct est de **3.72%**³.

A noter que les programmes 142 et 143 sont hors périmètre du label égalité et diversité.



Le MASA rencontre des difficultés analogues à celles du Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, sur les postes d'enseignants en établissements technique et supérieur :

- Un niveau scolaire élevé qui limite les possibilités de recrutement. De plus, l'enseignement est un métier exigeant dont l'attractivité s'érode. Contrairement à un agent intégré dans une équipe au sein de laquelle il est possible de répartir les tâches suivant les possibilités de chacun, l'enseignant doit assurer l'intégralité des missions, le plus souvent sans délégation possible en situation de « face à face élèves », sauf lorsqu'il peut bénéficier d'un auxiliaire de vie professionnelle.
- Une réticence des personnels enseignants à déclarer leur handicap face au regard des apprenants et des parents.

² Quatre programmes concernés au MASA :

- programme 206 : sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation ;
- programme 215 : conduite et pilotage des politiques de l'agriculture ;
- programme 142 : enseignement supérieur et recherches agricoles ;
- programme 143 : enseignement technique agricole.

³ Les agents rémunérés sur les budgets des établissements agricole (ACB) ne sont pas comptabilisés comme agents BOE du MASA dans la déclaration annuelle adressée au FIPHFP. Les établissements d'enseignement technique et supérieur procèdent à leur propre déclaration auprès du FIPHFP pour ces agents en qualité d'employeurs. Les ACB bénéficient cependant des aides du FIPHFP, les demandes, instruites par les établissements sont à déposer sur la plateforme : <https://plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr/espace-prive/plateforme/#/public/accueil>. Il en est de même pour les agents des conseils Régionaux travaillant dans les établissements d'enseignement.

Les bénéficiaires des aides financières :

Sauf exception inscrite dans le catalogue du FIPHFP, seuls les agents disposant de la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont concernés par le dispositif des aides techniques et humaines.

77% des agents BOE possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et 3% une carte d'invalidité. Le MASA encourage, dans leur intérêt, les agents en situation de handicap à s'engager dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et à procéder au renouvellement en temps voulu de leurs documents d'éligibilité.

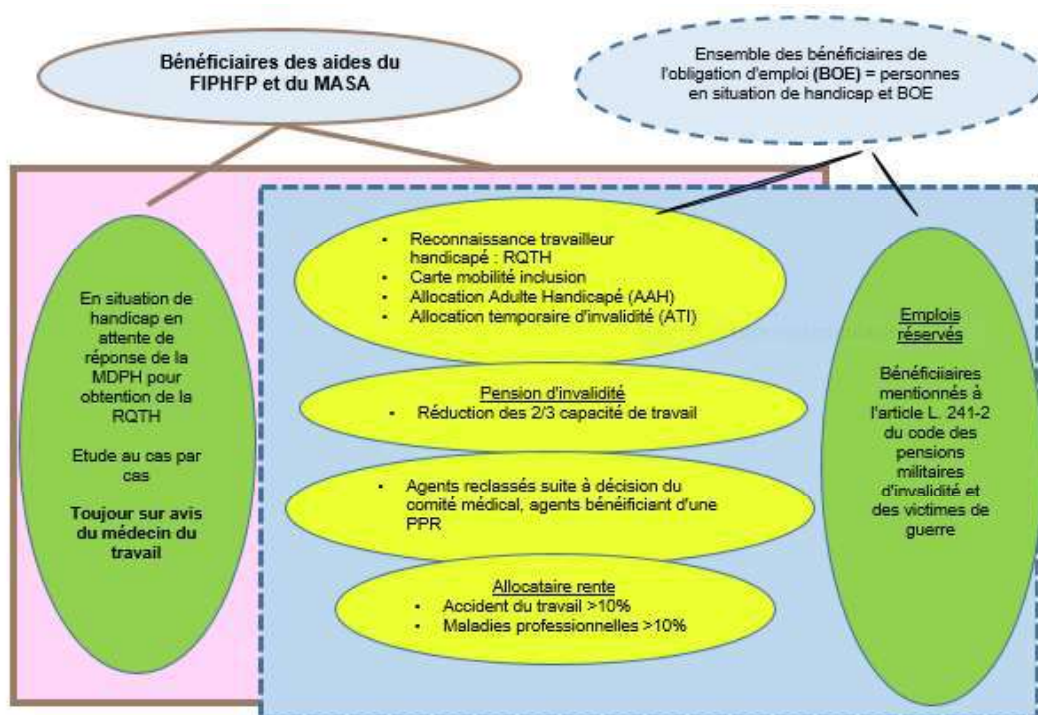
Outre le fait que cette reconnaissance administrative permet à la structure de bénéficier, si besoin, d'une prise en charge des surcoûts liés à la compensation de l'aménagement du poste de travail (imputation sur le budget du pôle handicap du BASS avec un cofinancement possible du FIPHFP), elle facilite également la bienveillance du collectif de travail lorsque, dans certaines situations, les agents en situation de handicap rencontrent des difficultés dans la réalisation de tâches particulières, notamment lorsque **le handicap est invisible**. Enfin, la reconnaissance du statut de BOE ouvre aussi des droits : temps partiel de droit, priorité de mutation, formations spécifiques, départ à la retraite anticipée (sous certaines conditions), etc.

Le MASA met l'accent sur le caractère non obligatoire de la transmission de cette reconnaissance à l'administration, il s'agit d'une démarche volontaire de la part de l'agent en situation de handicap.

Pour mémoire, la demande de RQTH est délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elle est attribuée pour une durée d'un à dix ans ou bien sans limite de durée lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement⁴.

La démarche de reconnaissance d'une situation de handicap peut être engagée par les agents sans que les services du MASA en soient nécessairement avertis.

Schéma des bénéficiaires des aides de compensation du handicap par catégorie de BOE



⁴ Depuis le 1^{er} janvier 2019, des mesures de simplification permettent à certains titulaires de l'AAH, de la CMI et de la RQTH de les obtenir à vie dès lors que le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement.



Secrétariat général
Service des ressources humaines
Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
Bureau de l'action sanitaire et sociale
78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
0149554955

Note de service
SG/SRH/SDDPRS/2021-815
04/11/2021

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :

SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 16/09/2014 : Recrutement d'initiative locale de travailleurs handicapés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation dans un corps de la fonction publique.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 10

Objet : Recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés

Destinataires d'exécution

Administration centrale
 DRAAF-DAAF-DRIAAF
 DDI - SGCD
 DDETSPP
 Etablissement d'enseignement supérieur agricoles
 Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

Résumé : La présente note décrit les modalités d'organisation du recrutement des travailleurs en situation de handicap puis détaille les dispositifs que les responsables de programmes et chefs de services peuvent utiliser pour recruter ces agents:

- le concours de droit commun avec possibilité d'aménagement d'épreuve,
- le recrutement, d'initiative nationale ou d'initiative locale, par voie contractuelle donnant lieu à titularisation,
- l'apprentissage et le recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation

- et le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires BOE.

Textes de référence :- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 notamment son article 63,

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

- Loi 2019-828 du 9 août 2019 de transformation de la fonction publique notamment ses articles 91 et 93,

- Article L. 5212-2 du code du travail,

- Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique

- Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020,

- Circulaire d'application du décret 95-979, FP/4 n°1902 DGAFP du 13 mai 1997

Une société dite *"inclusive"* s'adapte aux différences de la personne et va au-devant de ses besoins afin de lui donner toutes les chances de réussite dans la vie. Dans le cadre professionnel, l'inclusion commence par le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap et assimilés, également dénommés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE).

En application de l'article L 5212-2 du code du travail, « *Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.* »

Pour mémoire, sont qualifiés de BOE au titre des dispositions de l'article L5212-13 du code du travail :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles – ils sont dits « RQTH » ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire – ils sont dits « allocataires temporaires d'invalidité » (ATI) ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les bénéficiaires d'une pension d'invalidité avec invalidité supérieure à 66% ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ; les emplois réservés des agents qui ne sont pas porteurs d'un handicap ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; les bénéficiaires d'une allocation ou rente d'invalidité sapeurs-pompiers ;

7° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Sont également comptabilisés en tant que BOE, les agents dits « reclassés » en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, dont leur poste ne peut être adapté à leur état physique.

Depuis 2006, date de création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans

la fonction publique (FIPHFP), l'obligation d'emploi des BOETH s'est traduite dans les 3 versants de la fonction publique, dès lors que l'obligation d'emploi n'est pas respectée, par le paiement d'une contribution financière. Pour atteindre cet objectif d'emploi, des mesures sont déclinées dans les plans d'actions triennaux successifs MAA/FIPHFP pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, cette démarche s'inscrit dans le cadre des engagements pris au titre de la double labellisation « égalité et diversité » du ministère.

Dans ce cadre, il a été décidé de conduire une double action :

- un chantier de mise en qualité des données des catégories de BOE précitées. Ce dernier est régi notamment par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-127 du 19 février 2021 relative à la mise en qualité des données agents en lien avec des situations de handicap dans l'application SIRH RenoiRH.

- le développement du recrutement d'agents en situation de handicap afin notamment de répondre aux cibles de recrutement fixés par le FIPHFP au titre de la convention MAA-FIPHFP 2020-2022 (30 recrutements par an).

Cette cible a été portée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) à 40 recrutements pour 2021 et 50 recrutements pour 2022. Un courrier annuel de la Secrétaire générale précise les cibles de recrutement par programme budgétaire.

Par ailleurs, il est demandé au ministère de recruter 5 apprentis en situation de handicap par an.

Dans ce contexte, la présente note décrit les modalités d'organisation du recrutement des travailleurs en situation de handicap puis détaille les dispositifs que les responsables de programmes et chefs de services peuvent utiliser pour recruter ces agents.

Préambule : organisation du recrutement de travailleurs en situation de handicap :

Le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts annuellement aux personnes en situation de handicap, soit 6% au moins, s'apprécie au regard de la proportion définie à l'article 10 du décret n°95-979¹ du 25 août 1995 qui prévoit que les arrêtés portant autorisation d'ouverture de concours, comportent une proportion d'emplois à pourvoir dans le cadre de la législation sur les emplois réservés. Cette proportion est également applicable aux emplois déclarés vacants après l'ouverture du concours et pourvus par liste complémentaire.

Chaque année **début octobre N-1**, suite aux demandes d'ouverture de concours effectuées par les responsables de programme, la mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC) du SRH précise le nombre de recrutements possibles au titre du handicap après présentation du plafond d'emploi à respecter en ETPT et du schéma

1 Décret 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.

d'emplois en ETP par programme budgétaire, lors du comité technique ministériel de septembre de l'année n-1 pour l'année n.

Hors programme 143 (enseignants), les dialogues de mobilité conduits en **mi-octobre N-1** aux titres des programmes 142, 143 (hors enseignants), 215 et 206 constituent un moment privilégié pour identifier les postes susceptibles d'être ouverts à ces recrutements BOE. Sont expertisés les indicateurs de recrutements de travailleurs en situation de handicap spécifiques à chaque structure. Les MAPS en lien avec ces structures identifient les besoins de ces dernières (et notamment les postes non pourvus au titre de la campagne de mobilité de printemps), les RPROG vérifiant in fine la disponibilité des emplois.

En novembre N-1, la MIPEC concrétise ensuite cette répartition des ETPT à travers la rédaction d'annexes financières préalables aux recrutements. Sont ainsi notamment détaillés :

- le nombre d'emplois ouverts sur le fondement du II de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- le nombre d'emplois ouverts sur le fondement de l'article 91 de la loi du 6 août 2019 (titularisation des apprentis en situation de handicap) ;
- le nombre d'emplois ouverts sur le fondement de l'article 93 de la loi du 6 août 2019 (détachement promotion des agents en situation de handicap).

Des arrêtés ministériels d'ouverture de concours sont rédigés, par corps concerné, par les bureaux de gestion, ils précisent le nombre de postes proposés.

En décembre N-1, un courrier de la Secrétaire Générale fixe le nombre de recrutements de BOE pour l'année N, répartis par programme budgétaire.

La chronologie détaillée ainsi que les différents acteurs du recrutement sont présentés de façon synthétique dans l'annexe 3 (programmes 142, 143 hors personnels enseignants et d'éducation, 215 et 206).

S'agissant du programme 143, les emplois et la définition de la carte des postes titulaires font l'objet d'une séquence d'expertise conduite en **novembre-décembre de l'année n-1**, pour identifier les postes disponibles dans les corps de fonctionnaires à la rentrée scolaire N. Cette expertise-emplois fait suite aux dialogues de gestion conduits par les DRAAF/SRFD-RBOP avec les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA). Ces dialogues de gestion constituent un moment privilégié d'échanges sur la carte des emplois à la rentrée scolaire suivante. Ainsi, l'identification des postes réservés à un recrutement de BOE par la voie contractuelle s'effectue dès l'amont des campagnes de mobilité, à l'initiative des établissements d'affectation relayée par les DRAAF/SRFD.

Pour ce qui concerne les emplois titulaires d'enseignement et d'éducation financés par ce programme dans les EPLEFPA, la chronologie détaillée ainsi que les différents acteurs du recrutement sont présentés de façon synthétique à l'annexe 2. Les modalités du recrutement d'initiative locale sur ces emplois de personnels enseignants ou d'éducation contractuels sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN) éligibles au dispositif BOE sont décrites à l'annexe 1.

Il existe 4 types de recrutements des personnes en situation de handicap :

- le concours de droit commun avec possibilité d'aménagement d'épreuve,
- le recrutement, d'initiative nationale ou d'initiative locale, par voie contractuelle donnant lieu à titularisation,
- l'apprentissage et le recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation,
- le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires BOE.

I. Le concours de droit commun

Le concours qui constitue la voie normale d'accès à la fonction publique concerne toutes les catégories statutaires.

Des aménagements aux règles normales de déroulement des épreuves sont prévues pour les personnes en situation de handicap. Il convient de consulter le site du bureau des concours et des examens professionnels (BCEP) <https://www.concours.agriculture.gouv.fr/> pour connaître le calendrier des concours ouverts et signaler d'éventuels besoins d'aménagements d'épreuves (ex : disposer d'un temps supplémentaire pour composer ou obtenir l'assistance d'une tierce personne).

II. Le recrutement par voie contractuelle donnant lieu à titularisation (hors emplois d'enseignement et d'éducation du programme 143)

Les personnes en situation de handicap ont la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique, après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire, sans passer un concours. Ce mode de recrutement n'est, par ailleurs, pas ouvert aux agents des filières administratives ou techniques rémunérés sur un contrat à durée indéterminé (CDI).

La circulaire FP/4 n° 1902 du 13 mai 1997 relative à l'application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 précise qu'il convient d'adopter une approche ouverte au regard des différents types de handicap, qui peuvent être compensés par les adaptations utiles des postes de travail ou tout type de solution de compensation fonctionnelle.

Il est rappelé, sur ce point, l'importance du principe de la séparation du grade et de l'emploi qui doit permettre une large ouverture des différents corps, dès lors qu'il existe au sein de ceux-ci un ou plusieurs types d'emplois susceptibles d'être accessibles à la personne candidate.

Deux niveaux de recrutement par voie contractuelle donnant lieu à titularisation sont possibles :

Pour le recrutement d'initiative nationale, qui concerne l'accès au corps nécessitant une formation préalable en école, le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) en lien avec la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) procède à la communication de l'ouverture des postes par la voie de notes de services².

² Les procédures sont différentes suivant le statut particulier du corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

La sélection des candidats se fait en parallèle de l'organisation du concours externe du même corps afin que les lauréats du concours et ceux issue de la commission de recrutement des agents en situation de handicap puissent intégrer la formation associée en même temps.

Lorsque l'agent a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, il participe aux épreuves imposées aux fonctionnaires stagiaires du corps avant leur titularisation, dans les mêmes conditions, sous réserve des aménagements éventuels imposés par son handicap. A la fin de la scolarité, un jury est désigné pour apprécier l'aptitude professionnelle. Est associé à ce jury, un représentant de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, ainsi qu'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion, référent handicap, ambassadeur handicap et compétences du MAA, représentant du FIPHFP, de Pôle emploi ou de Cap emploi).

Pour le recrutement d'initiative locale, la structure qui en prend l'initiative, est responsable de l'organisation et du pilotage de ce recrutement, du suivi des étapes de la période contractuelle et de l'accompagnement de l'agent recruté.

Les étapes 1 à 6 concernent le recrutement d'initiative locale ; les étapes 7 à 12 sont communes aux recrutements d'initiative locale et nationale.

1.Catégorie du recrutement et fiche du poste	Notamment dans le cadre des dialogues de gestion, le service identifie un poste à pourvoir susceptible d'être proposé au recrutement contractuel d'un travailleur en situation de handicap. La fiche de poste précise la catégorie du recrutement (A, B ou C) et le corps visé. A cet égard, il est rappelé que la catégorie du recrutement dépend du niveau de responsabilité du poste et conditionne le niveau du diplôme ainsi que les compétences requises du candidat. La fiche de poste doit mentionner les contraintes liées à l'environnement de travail et à l'exercice de l'emploi, en respectant les principes de non-discrimination. Le médecin du travail peut être consulté pour donner un avis sur les contraintes de la fiche de poste.
2.Accord sur l'ouverture du poste	Le RBOP, le RPROG et l'IGAPS en charge de la structure donnent leur accord. La décision de la catégorie du recrutement est prise par le RPROG, après avis de l'IGAPS sur l'adéquation du niveau des responsabilités confiées.
3. Publicité relative au recrutement	-Les offres de recrutement sont ouvertes à tout candidat, sauf inaptitude médicalement constatée. Conformément à la délibération n°2010-274 du 13 novembre 2010 du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, s'agissant des emplois ouverts au recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation, <u>il est légal de faire apparaître des mentions telles que</u> « <i>Poste ouvert aux personnes en situation de handicap par la voie contractuelle</i> » ou « <i>Recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle</i> ».

	-le service transmet la fiche de poste aux organismes d'insertion (Pôle Emploi et Cap Emploi) afin qu'ils assurent l'information auprès des demandeurs d'emploi handicapés. -le service se charge de la mise en ligne sur le site de la place de l'emploi public (PEP) ainsi que sur le site des concours et recrutements de l'Etat (SCORE) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/avis-de-recrutement-travailleurs-handicapes Les conditions à remplir et les pièces attendues sont détaillées en annexe 5.
4. Constitution d'une commission locale de recrutement	-aucune réglementation ne précise la composition ou le nombre des membres de la commission (3 à 6 membres selon l'usage). -la commission est présidée par l'IGAPS référent de la MAPS en matière de handicap (qui peut être différent de l'IGAPS en charge du suivi des agents de la structure) et comprend : -un représentant du service ; -le futur manager de l'agent ; -un représentant local en charge des RH -une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap -une personne appartenant au service de médecine de prévention. Un modèle de décision de la composition d'une commission de recrutement est proposé en annexe 7
5. Convocation des candidats	-sont précisées les modalités de déroulement de l'entretien et les attentes du jury de sélection. <i>Ex : « l'entretien devant la commission aura une durée de xx minutes comprenant xx minutes pour la présentation personnelle et xx minutes de réponses aux questions posées par les membres du jury. À l'issue des entretiens de sélection, les candidats seront prévenus des résultats par courrier individuel. »</i> -sont précisés les moyens de compensation. Les frais engagés peuvent être remboursés par le pôle handicap du BASS (correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr). <i>Ex : traducteur pour une personne porteuse d'un handicap auditif.</i>
6. Sélection des candidats	-La commission reçoit les dossiers des candidats ; elle s'assure de leur recevabilité, notamment au regard des diplômes et de la validité du document administratif en lien avec la reconnaissance du handicap ; elle dresse la liste des personnes sélectionnées qui sont convoquées pour un entretien. Elle siège alors en jury de sélection. -il convient de se référer à la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 « <i>Guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du</i>

	<i>ministère de l'agriculture et de l'alimentation ».</i> -sur la base des outils d'évaluation à joindre au PV de recrutement, le jury procède à l'audition des candidats. Il revient au Président du jury de fixer la durée des entretiens qui ne devra cependant pas excéder 45 minutes en fonction de la catégorie du poste et de la technicité attendue. -est attendu un exposé de 10 minutes du candidat. La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel, l'adéquation entre le profil du candidat et la nature de l'emploi à pourvoir (Annexes 4-A-B-C). -Le jury arrête la liste par ordre de mérite. Une liste complémentaire peut être constituée, à laquelle il sera fait appel en cas de renoncement d'un candidat. Les opérations de sélection donnent lieu à un procès-verbal. Un modèle est joint en annexe 6. Les candidatures des agents ayant déjà eu l'opportunité de travailler dans les services concernés par le recrutement sont autorisées à postuler. Ces candidats sont informés des éventuelles évolutions de leur rémunération (une estimation financière peut être demandée au bureau de gestion du corps concerné).
7. Rédaction et signature du contrat d'engagement	La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement 1 an) avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes pour une titularisation à l'issue de la période probatoire. -Après délibération du jury de sélection, le procès-verbal de la commission de recrutement ainsi que les pièces constitutives du dossier sont transmises au bureau de gestion du corps concerné (bien que les conditions d'activité et de rémunération des agents recrutés par la voie du décret 95-979 soient régies par un contrat, comme ils ont vocation à être titularisés, leurs dossiers administratifs sont suivis <u>par les bureaux en charge des agents fonctionnaires.</u>) -une copie du dossier de l'agent est adressée au pôle handicap du BASS sous forme dématérialisée, à l'adresse institutionnelle : correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr -le contrat est établi et signé par le bureau de gestion qui le transmet au service RH de la structure. Le contrat est remis à l'intéressé par la direction de la structure, au cours de l'entretien individuel de prise de fonctions destiné à lui apporter toutes les précisions sur le déroulement de la période contractuelle (notamment en termes de suivi, de formation, de personnes ressources, de tutorat et d'accompagnement), ainsi que sur les issues possibles du contrat.
8. Visite médicale	- les conditions d'aptitude physique particulières existantes à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la

d'aptitude	fonction publique sont maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 1^{er} de ladite ordonnance dans la limite de deux ans suivant la publication de l'ordonnance soit au plus tard le 27 novembre 2022. -préalablement à la signature du contrat, si des conditions particulières de santé sont nécessaires à l'exercice de certaines missions fixées par les statuts particuliers, le travailleur en situation de handicap sélectionné est soumis à une visite médicale d'aptitude, réalisée par un médecin agréé ou un praticien hospitalier et organisée par le responsable ressources humaines (RH) de proximité. Un modèle de courrier destiné à solliciter cette visite est joint en annexe 8. -le responsable RH transmet au médecin agréé la fiche du poste sur lequel le recrutement du candidat est envisagé, ainsi qu'un modèle de certificat médical à remplir. Le médecin vérifie que le handicap du candidat n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions décrites dans la fiche. Les honoraires du médecin sont à la charge de la structure organisatrice.
9. Année de probation – rémunération	-conformément aux article 5 et 9-1 du décret n°95-979, les agents recrutés par la voie contractuelle bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalent à celle perçue par les fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. - l'administration augmente le traitement indiciaire de l'agent contractuel à concurrence du montant des primes normalement versées aux fonctionnaires si le texte instituant le régime indemnitaire exclut les personnels contractuels. -en application des articles 8 et 9.1 du décret 95-979 : lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier. -lorsqu'ils sont titularisés, les agents recrutés en application du présent décret bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. -règle pratique de gestion : seuls les dossiers complets reçus avant le 15 du mois « m-2 » pourront être pris en charge intégralement sur la paye du mois « m ».
9. Année de probation -conditions d'exercice	-le contrat peut se dérouler sur le poste lui-même (avec, le cas échéant, des périodes de formation) ou en école de formation (ENSFEA, instituts régionaux d'administration, etc.). -l'agent peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir l'année sous contrat à temps partiel, sauf si le contrat comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation. La durée du contrat est alors 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. -en cas d'interruption du contrat pour des raisons de santé, notamment lors d'un « congé longue maladie » (CLM), celui-ci est prorogé d'une durée équivalente à celle de l'absence.
10. Accompagnement de l'agent pendant la période contractuelle	- la structure à l'initiative du recrutement est tenue de veiller à l'accueil de l'agent recruté, d'aménager le cas échéant son poste de travail et de mettre en œuvre un accompagnement personnalisé, destiné à assurer sa bonne intégration dans la communauté de travail et à prévenir les situations d'échec lors de la période contractuelle. a) Description du dispositif Il est conseillé de s'adjoindre l'aide d'un professionnel (assistant du service social, ergonomiste, médecin du travail, délégué du SAMETH départemental, membre d'une association spécialisée dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.) pour définir le contenu et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Le dispositif comprend notamment : • les formations d'adaptation à l'emploi pendant le contrat, en lien avec le délégué régional à la formation continue (DRFC) ; • les modalités du tutorat (cf. infra). b) Désignation d'un tuteur Un tutorat est assuré par un agent du service dans lequel l'agent en situation de handicap est affecté, afin de favoriser son insertion au sein de la communauté de travail. Il vise notamment à prévenir les difficultés éventuelles, à adapter les conditions de travail et à ajuster les mesures d'accompagnement. Le tuteur doit être désigné si possible avant la tenue de la commission de recrutement. Dans le cadre de la convention passée entre le ministère et le FIPHFP, il est possible de dédommager la structure ayant nommé le tuteur. c) 3 entretiens obligatoires Afin d'évaluer, le cas échéant, les ajustements nécessaires au bon déroulement de la période contractuelle, le directeur de la structure doit mener au moins 3 entretiens avec l'agent recruté : 1. lors de la prise de fonctions ; 2. à l'issue du premier mois de contrat ; 3. 6 mois après la prise de fonctions, dans le cadre d'un bilan à mi-parcours : ce bilan doit être dressé par le directeur de la structure selon le modèle indiqué (annexe 9). Il est ensuite communiqué : • à l'agent ; • au secrétaire général de la DRAAF/DAAF (en qualité de

	correspondant handicap régional) ; • à l'IGAPS chargé du suivi des agents de la structure ; • au SRH (BASS et bureau de gestion du corps visé). En cas de difficultés importantes à effectuer les missions demandées, le bilan est adressé également au responsable de programme (RPROG). Le compte rendu à l'issu du premier mois ainsi que le bilan à mi-parcours devront être joints à l'avis du jury d'évaluation de l'aptitude à la titularisation. En cas de difficultés, il est conseillé d'augmenter le nombre des entretiens. d) Sensibilisation des équipes d'accueil La perception du handicap est variable d'une personne à une autre et d'un handicap à un autre. Les craintes et préjugés rencontrés au sein d'une équipe résultent souvent d'un manque d'expérience et d'une méconnaissance du handicap. Lors de certains recrutements, il est parfois essentiel de mettre en place des actions de sensibilisation afin de faire tomber les barrières, les idées reçues et les stéréotypes. Il s'agit alors d'informer sur le handicap, sur les questions relatives à l'ergonomie et de donner les clés qui permettront aux membres de l'équipe de travailler ensemble dans les meilleures conditions (aides humaines et/ou techniques, moyens de communication adaptés, etc.). Les actions de sensibilisation peuvent être financées par le pôle handicap du BASS au titre de la convention d'objectif passée avec le FIPHFP. Les actions de formation sont à mettre en œuvre en lien avec le délégué régional à la formation continue (DRFC). Le financement des interventions est à solliciter auprès : correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr.
11.Terme du contrat - appréciation de l'aptitude à la titularisation : l'avis de la CAP	A l'issue du contrat, le SRH évalue l'aptitude professionnelle de l'agent à intégrer le corps visé, au vu notamment de l'avis du jury d'appréciation de l'aptitude à la titularisation. Pour les agents dont le recrutement nécessite une formation préalable à l'école, l'aptitude professionnelle est appréciée selon les modalités prévues par le statut particulier du corps visé. Au jury prévu par ce statut, est associé un représentant de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, ainsi qu'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour les autres, le jury est organisé par la structure à l'initiative du recrutement et présidé par l'IGAPS en charge du suivi des agents de la structure. Le jury émet son avis à l'issue d'un entretien avec l'agent

	contractuel. Le jury est composé au maximum de 5 agents dont : -le directeur de la structure ou son représentant ; -un professionnel du handicap extérieur à la structure (Cap Emploi ou SAMETH du département). Le jury se fait remettre tous les avis indispensables, dont le rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. Pour éclairer son avis, il peut entendre notamment les personnes qui ont accompagné le stagiaire pendant la durée de son contrat et son proche entourage. Le jury peut solliciter l'expertise de toute personne qualifiée dans le domaine social ou de la santé. L'avis motivé du jury est transmis au SRH, à partir du 11ème mois suivant la date de prise de fonction et au plus tard 15 jours après la date anniversaire du contrat. Si l'avis du jury est favorable, le SRH prononce la titularisation de l'agent (annexe 10). Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions du corps visé, il est titularisé. La période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte pour le reclassement indiciaire de l'agent dans les conditions prévues pour une période équivalente de l'année de stage par le statut particulier du corps d'accueil. L'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il avait été recruté. En cas de refus de titularisation, la CAP du corps d'accueil est réunie. En tant que de besoin, à la demande de l'administration ou des représentants du personnel, le président de la CAP convoque des experts afin qu'ils soient entendus sur la situation du travailleur en situation de handicap. Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée. Ils ne participent pas au vote. <u>Après avis de la CAP, 3 cas sont possibles :</u> 1) malgré l'avis défavorable rendu sur sa période probatoire, l'agent est déclaré apte à l'issue de la CAP. Il est alors titularisé et les dispositions précitées s'appliquent. 2) Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes pour être titularisé, ce dernier n'est pas titularisé et son contrat n'est pas prolongé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail. -Si la CAP se réunit avant la date de fin de contrat, l'agent est rémunéré jusqu'au terme de son contrat. Il cesse ses activités professionnelles en ayant soldé ses congés. Les indemnités de chômage sont versées à partir de la fin de fonctions, soit à partir du lendemain de la date de la fin du contrat. -Si la CAP se réunit après la date de fin de contrat, le contrat de l'agent est prolongé jusqu'à la date à laquelle l'administration lui notifiera le non renouvellement de son contrat, tenant compte de l'avis de la CAP. L'agent percevra le salaire correspondant à toutes
--	---

	les périodes travaillées. Les éventuels congés acquis devront être soldés préalablement. Les indemnités de chômage seront versées à partir de la fin de fonctions réelles, soit généralement après la date de fin de contrat. 3) Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer les fonctions du corps visé, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative peut prononcer le renouvellement du contrat, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat, c'est-à-dire 12 mois maximum. Le renouvellement du contrat peut également être prononcé pour un autre poste, dans un corps de niveau inférieur, si un tel poste correspond à un besoin de la structure, est compatible avec la dotation en emplois de la structure et est davantage en adéquation avec les capacités de l'agent. Le nouveau contrat est alors établi sur la base d'une nouvelle fiche de poste, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat mais sans être inférieure à 6 mois. Dans ce cas de figure, la procédure relative à l'appréciation de l'aptitude à la titularisation reprend selon les termes <i>supra</i>.
11.Terme du contrat - appréciation de l'aptitude à la titularisation : l'avis du jury	Dans le cas d'un renouvellement de contrat ou d'une prolongation du contrat, l'avis du SRH est donné après avis de la CAP du corps d'accueil.

12. Après la titularisation :	Une fois l'agent titularisé, le bureau de gestion procède, avec effet rétroactif pour la période contractuelle, à la régularisation des cotisations par l'annulation des cotisations au régime général vieillesse et à l'Ircantec et le versement des cotisations et contributions dues au titre de la pension civile. L'accès à un corps de fonctionnaire par la voie dérogatoire à celle des concours est sans incidence sur le déroulement de carrière de l'intéressé. En revanche, comme tous les agents fonctionnaires ou contractuels en situation de handicap, l'agent doit bénéficier d'un suivi personnalisé afin de garantir l'adaptation de ses conditions de travail et de sécuriser son accès aux dispositifs de formation continue. Les principaux acteurs de ce suivi sont : -le médecin du travail, qui reçoit, au minimum 1 fois par an, l'agent en situation de handicap au titre de la surveillance spéciale ; -l'encadrement de la structure, qui veille à ce que les compensations, tant techniques que humaines, soient bien mises en œuvre ; -l'IGAPS, dans le cadre du suivi des agents de la structure. L'entretien professionnel annuel doit notamment aborder les conditions de travail et s'assurer que le handicap ne soit pas un obstacle à la progression de carrière. La convention ministère-FIPHFP permet d'obtenir les financements nécessaires à l'adaptation des postes de travail qui font l'objet de l'avis du médecin du travail, éventuellement aidé par des organismes tels que les Cap emploi / SAMETH. Les demandes de prise en charge sont adressées au pôle handicap du BASS. L'agent appelé à occuper un autre emploi, au sein de son administration ou d'un autre département ministériel, a la possibilité de faire suivre les équipements préalablement acquis pour l'aménagement de son poste de travail. Ce transfert se fait au moyen d'une convention de cession d'équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail d'un agent en situation de handicap pris en application des dispositions du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail.
---	---

Pour rappel, le cas particulier du recrutement par la voie contractuelle d'initiative locale sur les emplois titulaires d'enseignement et d'éducation des lycées agricoles publics, de personnels enseignants ou d'éducation contractuels sur moyens permanents de l'enseignement technique agricole public (ACEN) éligibles au dispositif BOE est décrit à l'annexe 1.

III. Contrat d'apprentissage pour des apprentis en situation de handicap :

Les apprentis ne sont désormais plus comptabilisés dans les plafonds d'emplois ministériels à compter du PLF 2022.

1. Conditions à remplir pour l'apprenti TH	L'apprenti en situation de handicap doit être BOE. Une souplesse est accordée pour bénéficier des aides du FIPHFP concernant un apprenti qui n'a pas encore de RQTH dès lors qu'il est en mesure de justifier d'un dépôt de dossier : • apprenti provenant d'une structure scolaire spécialisée type institut médico-éducatif, institut thérapeutique, éducatif et pédagogique. • apprenti provenant du milieu protégé (établissement et service d'aide par le travail) • apprenti pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH).
2. Publicité	-Pour assurer la publicité des postes ouverts à l'apprentissage notamment aux personnes en situation de handicap, un site internet dédié PASS est mis à disposition : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage -depuis mai 2021, une campagne nationale de sourcing « Alternance par DuoDay » est organisée sur le site https://www.duoday.fr/alternance Elle permet aux employeurs de s'informer sur les dispositifs d'aides et sécuriser leur recrutement en participant à des webinaires.
3. Organisation de la procédure recrutement	S'agissant du recrutement, il convient de se référer aux dispositions de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-571 du 22 juillet 2021, instruction technique relative aux modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et de ses établissements publics sous tutelle. Cette note de service fait l'objet d'une mise à jour annuelle.

Des mesures incitatives à l'apprentissage existent :

-la prise en charge à hauteur de 80% du coût salarial annuel de l'apprenti. Il permet ainsi aux employeurs d'intégrer des apprentis sur tous les profils et catégories de poste.

-des aides financières dans le cadre de la convention MAA-FIPHFP 2020-2022 :

- versement à l'employeur d'une indemnité pour la prise en charge du coût salarial annuel (rémunération + charges patronales résiduelles), déduction faite des autres subventions pouvant être obtenues par l'employeur (de la part des régions principalement) – si le contrat est confirmé à l'issue des 2 premiers mois.
- remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la

mobilité...);

- versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis ;
- versement d'une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti ;
- versement, à l'apprenti via l'employeur public, d'une aide à la formation de 1 525€, versée la 1ère année d'apprentissage.

Focus titularisation : depuis la campagne de recrutement 2020-2021, en application de l'article 91 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020, à titre expérimental, il est donné la possibilité d'être titularisés **jusqu'au 6 août 2025**, aux BOE à l'issue de leur contrat d'apprentissage, s'ils obtiennent le diplôme ou le titre préparé dans ce cadre après vérification de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation.

1. Nombre et corps de recrutement pour titularisation	-comme précisé supra, le nombre des emplois susceptibles d'être pourvus par titularisation d'apprentis TH s'apprécie au regard de la proportion définie à l'article 10 du décret du 25 août. Les annexes financières préalables au recrutement indiquent le nombre d'emplois réservés à ce titre. -il convient de déterminer le corps d'accueil des personnes candidates à la titularisation ; ce corps est celui qui correspond au niveau et/ou à la spécialité de diplôme qu'il prépare. Le vivier d'apprentis en situation de handicap est évalué par niveau de diplôme et par spécialité pour en déduire le ou les corps concernés. Ces emplois sont comptabilisés par la voie de concours et non de promotion. Les annexes financières relatives à l'ouverture des concours indiquent donc le nombre d'emplois réservés. -Un arrêté ministériel est pris par corps concerné, il précise le nombre de postes.
2.Publicité	-Lors de leur entrée en apprentissage les apprentis en situation de handicap sont individuellement informés par l'autorité de recrutement (le directeur de la structure et le gestionnaire de proximité), par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'ils ont de demander à être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage. -Les postes d'accueil sont identifiés par le ministère et doivent faire l'objet d'une publication sur la « Place de l'emploi public » ainsi que le site des concours et recrutements de l'Etat (SCORE) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/avis-de-recrutement-travailleurs-handicapes Ils sont situés tant dans le service dans lequel l'apprenti a effectué son apprentissage que dans un

	autre service.
3.Organisation de la procédure recrutement	-A compter de 2022, une note de service spécifique à chaque recrutement dans les corps concernés identifie des postes et détaille la mise en œuvre opérationnelle de ces recrutements : conditions de dépôt des candidatures, procédure de sélection, période de détachement et modalités de formation et appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement.

IV. Le recrutement par la voie du détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue, à titre expérimental, une procédure ad hoc en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné. La mise en œuvre de ce dispositif dérogatoire est **prévue jusqu'au 31 décembre 2026**. Le décret n° 2020- 569 du 13 mai 2020 définit les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

1.Nombre d'emplois et corps concernés	- Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement s'apprécie au regard de la proportion définie à l'article 10 du décret du 25 août 1995. -Ces emplois sont comptabilisés par la voie de concours et non de promotion, les annexes financières relatives à l'ouverture des concours indiquent donc le nombre d'emplois réservés. -Un arrêté ministériel après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique est pris par corps concerné. L'arrêté précise le nombre de postes, le corps et le grade d'accueil.
2.Publicité	-Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel public à candidature publié sur le site Internet du MAA, la PEP ainsi que le site des concours et recrutements de l'Etat (SCORE) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/avis-de-recrutement-travailleurs-handicapes -L'avis précise 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.
3.Organisation de la procédure de recrutement	-à compter de 2022, une note de service spécifique

	à chaque corps commune SDCAR-SDDPRS précisera les postes offerts et détaillera la mise en œuvre opérationnelle de la procédure.
--	---

Mes services se tiennent à votre disposition en cas de questions.

Le chef du service des ressources humaines

Xavier MAIRE