

CONCOURS INTERNE DE RECRUTEMENT
D'ATTACHE D'ADMINISTRATION
DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

SESSION 2010

Jeudi 25 février 2010

de 14h00 à 18h00

Epreuve n° 1

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Durée : 4 heures - Coefficient : 4.

A T T E N T I O N

Ce sujet comporte 31 pages, imprimées au recto et au verso. Assurez-vous que cet exemplaire est complet. S'il est incomplet, demandez-en un autre au responsable de salle.

Ne pas écrire au crayon de papier.

L'utilisation de calculatrices n'est pas autorisée.

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout document et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.

Vous devez impérativement vous abstenir de signer ou d'identifier votre copie.

Si un candidat repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il le signale sur sa copie et poursuit l'épreuve en conséquence.

Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier. Toute annotation distinctive mènera à l'annulation de votre épreuve.

S U J E T V O I R A U D O S

Vous êtes en poste auprès du chef de la division des personnels enseignants du rectorat de l'académie de E. Celle-ci appartient au pôle « personnels » placé sous l'autorité fonctionnelle du directeur des ressources humaines. Votre rôle consiste plus précisément à suivre des affaires de type général ou statutaire.

Compte tenu de la situation en matière d'emploi des personnes handicapées dans l'académie, le DRH souhaite sensibiliser très fortement les différents acteurs du recrutement. Sa démarche prévoit plusieurs mesures et il vous confie l'une d'entre elles.

Il vous demande de rédiger un document destiné à informer et à sensibiliser les équipes des services en charge du recrutement (concours et autres) et de la gestion des personnels (enseignants et administratifs), l'objectif recherché étant de les responsabiliser.

Il souhaite notamment que votre note insiste sur deux aspects :

- Le rappel des objectifs et du sens de la politique poursuivie ;
- La description des différentes procédures de recrutement et des outils d'accompagnement mis à la disposition de l'employeur.

Vous pourrez formuler des propositions d'actions concernant la diffusion de l'information.

Documents joints :

- Document n° 1 Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 6 sexies.
- Document n° 2 Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 27.
- Document n° 3 Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, article 2.
- Document n° 4 Code du travail, articles L. 5212 et suivants.
- Document n° 5 Code de l'action sociale et des familles, article L. 241-5.
- Document n° 6 Décret n°95-979 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.
- Document n° 7 Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
- Document n° 8 Circulaire Premier Ministre n°5265-SG du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.
- Document n° 9 Circulaire n°2002-090 du 24 avril 2002 relative au recrutement et à l'intégration des travailleurs handicapés, (extraits).
- Document n° 10 Personnes handicapées employées dans la fonction publique. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques 2007-2008, volume 2, site de la Documentation française.
- Document n° 11 Bilan 2008 de l'académie de E. en matière de recrutement de personnes handicapées.
- Document n° 12 Recrutement des personnes handicapées, site du MEN (année 2009).
- Document n° 13 Effectifs des personnes handicapées rémunérées par le MEN, situation au 1^{er} janvier 2008, site du MEN.

NB : L'article L. 323 du code du travail mentionné dans plusieurs textes du dossier a été remplacé par les articles L. 5212, L. 5213 et L. 5214.

Plusieurs documents évoquent le rôle de la COTOREP (commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). La loi du 11 février 2005 l'a supprimée et a instauré la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

DOCUMENT n° 1

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, loi dite loi Le Pors

[...]

Article 6 sexies

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs [...] prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

[...]

DOCUMENT n° 2

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Article 27

I.-Aucun candidat 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 ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics régis par les dispositions du présent chapitre ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.

Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

II.-Les personnes mentionnées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux catégories de niveau équivalent de La Poste, exploitant public créé par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application des deux alinéas précédents, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

III.-Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

DOCUMENT n° 3

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

Article 2

I - Le chapitre IV du titre 1^{er} du livre premier du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° Avant l'article L. 114-1, il est inséré un article L. 114 ainsi rédigé :

« Article L. 114 – Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

[...]

DOCUMENT n° 4

Code du travail

LIVRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

TITRE Ier : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

[...]

Article L. 5212-2

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

[...]

Article L. 5212-9

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, notamment ceux pour lesquels l'autorité administrative, après avis éventuel de l'inspection du travail, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

[...]

Article L. 5212-13

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212- 2 :

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

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

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

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91- 1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs- pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241- 3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article L. 5213-1

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article L. 5213-2

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

[...]

Article L. 5214-1

Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés a pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail.

La gestion de ce fonds est confiée à une association administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées.

Les statuts de l'association sont agréés par l'autorité administrative.

[...]

DOCUMENT n° 5

Code de l'action sociale et des familles

Titre IV : Personnes handicapées

[...]

Chapitre Ier bis : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article L. 241-5

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées comprend notamment des représentants du département, des services de l'Etat, des organismes de protection sociale, des organisations syndicales, des associations de parents d'élèves et, pour au moins un tiers de ses membres, des représentants des personnes handicapées et de leurs familles désignés par les associations représentatives, et un membre du conseil départemental consultatif des personnes handicapées. Des représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services siègent à la commission avec voix consultative.

Le président de la commission est désigné tous les deux ans par les membres de la commission en son sein.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées siège en formation plénière et peut être organisée en sections locales ou spécialisées.

Lorsque des sections sont constituées, elles comportent obligatoirement parmi leurs membres un tiers de représentants des personnes handicapées et de leurs familles.

Les décisions de la commission sont prises après vote des membres de la commission. Les modalités et règles de majorité de vote, qui peuvent être spécifiques à chaque décision en fonction de sa nature, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Lorsque la décision porte sur l'attribution de la prestation de compensation, la majorité des voix est détenue par les représentants du conseil général.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peut adopter, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, une procédure simplifiée de prise de décision et désigner en son sein les membres habilités à la mettre en oeuvre, sauf opposition de la personne handicapée concernée ou de son représentant légal.

DOCUMENT n° 6

Décret n°95-979 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

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique,

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 modifiée d'orientation sur l'enseignement technologique ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu 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 ;

Vu la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 16 mars 1995 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Article 1

I. - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-2 du code du travail peuvent, en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en application des dispositions du 5° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et des articles 20 à 23 du 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.

II. - Une liste de médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap est établie dans chaque département par le préfet. Cette liste est composée de médecins agréés en application de l'article 1er du décret du 14 mars 1986 susmentionné détenteurs d'un diplôme en médecine agréée, lequel est reconnu par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Ces médecins agréés compétents en matière de handicap sont seuls habilités pour établir le certificat médical prévu au premier alinéa de l'article 20 du décret du 14 mars 1986 susmentionné.

CHAPITRE Ier : Conditions de diplôme ou d'aptitude préalables au recrutement.

Article 2

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des corps de catégories A et B doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, éventuellement validée dans les conditions prévues aux articles L. 335-5, L. 335-6, L. 335-9, L. 613-1 à L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au corps pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

A défaut d'existence d'une telle commission, ils peuvent déposer leur candidature auprès d'une commission départementale qui procède à la même vérification.

La commission départementale est composée :

- 1° Du préfet du département, président, ou son représentant ;
- 2° Du recteur d'académie ou de son représentant ;
- 3° Du chef de service administratif concerné par le recrutement ou de son représentant ;
- 4° D'une personnalité compétente en matière de formation professionnelle des agents publics nommée par le préfet du département ;
- 5° D'une personne nommée par arrêté du ministre intéressé, dénommée correspondant handicap.

Article 3

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des corps de la catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité ayant le pouvoir de nomination après avis de la commission mentionnée à l'article 2 du présent décret.

Article 3-1

L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité ayant le pouvoir de nomination. Elle peut être complétée par des entretiens.

CHAPITRE II : Déroulement du contrat.

Article 4

Les candidats qui remplissent les conditions fixées aux articles ci-dessus peuvent être recrutés par contrat pour la période prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Le contrat précise expressément qu'il est établi en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Article 5

Pendant toute la période de contrat mentionné à l'article 4, les agents recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 6

Les agents bénéficient d'une formation au cours du contrat, dont les modalités et les conditions sont fixées par chaque administration.

Ils font en outre l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle. Lorsque ces agents suivent la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel ils ont vocation à être titularisés, l'examen de leur aptitude professionnelle intervient, dans les conditions fixées à l'article 8, au moment où est examinée l'aptitude professionnelle des fonctionnaires stagiaires du corps avant leur titularisation.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent.

Article 7

Lorsque le statut particulier du corps dans lequel les agents ont vocation à être titularisés prévoit une formation en école excédant une année, le contrat est renouvelé de plein droit pour la durée prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Article 7-1

L'exercice des fonctions à temps partiel des agents recrutés en vertu de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée s'effectue dans les conditions prévues aux articles 14 et 16 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

Le contrat est prolongé dans les conditions prévues par l'article 15 du décret susmentionné.

Lorsqu'il est fait application de l'alinéa précédent, la mise en oeuvre des dispositions de l'article 8 intervient à l'issue de la prolongation.

Article 7-2

Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage prévues à l'article 27 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 susmentionné.

Lorsqu'il est fait application de l'alinéa précédent, la mise en oeuvre des dispositions de l'article 8 intervient à l'issue de la prolongation.

CHAPITRE III : Arrivée à terme du contrat.

Article 8

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité disposant du pouvoir de nomination est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

I. - Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination procède à sa titularisation après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné.

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.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

II. - Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination prononce le renouvellement du contrat pour la période prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, après avis de la commission administrative paritaire du corps au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le corps dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, en vue d'une titularisation éventuelle dans un corps de niveau hiérarchique inférieur.

III. - Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

IV. - Lorsque l'agent a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, il subit les épreuves imposées aux fonctionnaires stagiaires du corps avant leur titularisation, dans les mêmes conditions, sous réserve des aménagements éventuels imposés par son handicap.

L'appréciation de son aptitude professionnelle est assurée par le jury désigné pour apprécier l'aptitude professionnelle des élèves de l'école, auquel est adjoind un représentant de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination ainsi qu'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette appréciation est faite à la fin de sa scolarité.

Au vu de l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent, il lui est fait application soit du I, soit du II, soit du III du présent article.

L'affectation de l'agent titularisé en fin de scolarité est régie par les dispositions du présent décret, sans qu'il lui soit fait application des dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires titularisés dans le corps.

Lorsque le statut particulier du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé, ou le décret réglant la situation des fonctionnaires stagiaires scolarisés au sein de l'école, prévoit que les fonctionnaires nommés dans le corps sont astreints à rester au service de l'Etat pendant une durée minimale, cette obligation est appliquée, dans les mêmes conditions, à l'agent recruté selon le mode de recrutement prévu par le présent décret.

Article 9

La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement dans les conditions posées soit par l'article 7 soit par le II ou par le IV de l'article 8 ou par le II de l'article 8 du présent décret est examinée à l'issue de cette période :

- s'il a été déclaré apte à exercer les fonctions, l'agent est titularisé dans les conditions posées au I ou au IV de l'article 8. La prise en compte de l'ancienneté acquise s'effectue dans les conditions prévues par le statut particulier. Cette prise en compte est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement, une année pour les agents mentionnés au II de l'article 8 ;
- si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions, le contrat ne pouvant être renouvelé, l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage mentionnées au III de l'article 8 du présent décret.

Article 9-1

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.

Article 9-2

Au moment de la titularisation, les périodes de congés avec traitement accordées à l'agent sont prises en compte dans les conditions prévues à l'article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

CHAPITRE IV : Dispositions diverses.

Article 10

Les arrêtés portant autorisation d'ouverture de concours, qui comportent une proportion d'emplois à pourvoir dans le cadre de la législation sur les emplois réservés, fixent à 6 % au moins le nombre des emplois qui seront pourvus selon le mode de recrutement prévu par le présent décret.

Cette proportion est également applicable aux emplois déclarés vacants après l'ouverture du concours et pourvus par liste complémentaire.

Article 11

Sous réserve des dispositions du présent décret, les dispositions des titres Ier, II, III, IV, VI, VII et X, à l'exception des articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, sont applicables aux agents contractuels recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pendant la durée de leur contrat. L'article 48 de ce même décret leur est également applicable.

Article 12

Le ministre de l'économie et des finances, le ministre du travail, du dialogue social et de la participation, le ministre de la fonction publique et le secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

DOCUMENT n° 7

Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ; extraits

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique, du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, et du ministre de la santé et des solidarités,

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 323-8-6-1 ;

Vu 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, notamment ses articles 36, 97, 98 et 101 ;

Vu le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 modifié relatif au contrôle économique et financier de l'Etat ;

Vu le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique, ensemble le décret n° 53-1227 du 10 décembre 1953 relatif à la réglementation comptable applicable aux établissements publics nationaux à caractère administratif et le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics ;

Vu le décret n° 92-1369 du 29 décembre 1992 modifiant le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique et fixant les dispositions applicables au recouvrement des créances de l'Etat mentionnées à l'article 80 de ce décret ;

Vu le décret n° 95-869 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des personnels de la catégorie A du Trésor public ;

Vu le décret n° 99-575 du 8 juillet 1999 relatif aux modalités d'approbation de certaines décisions financières des établissements publics de l'Etat ;

Vu le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 23 novembre 2005 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés en date du 14 décembre 2005 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Article 1

La gestion administrative de l'établissement public administratif de l'Etat dénommé " fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ", institué par l'article L. 323-8-6-1 du code du travail et désigné ci-dessous par les termes : " l'établissement " ou " le fonds ", est confiée à la Caisse des dépôts et consignations, ci-dessous dénommée " le gestionnaire administratif ", sous l'autorité et le contrôle du comité national de ce fonds et dans les conditions fixées par le titre V.

Article 2

Les personnes handicapées mentionnées au I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail sont celles mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail ainsi qu'aux deux derniers alinéas de l'article L. 323-5 de ce même code.

Article 3

Peuvent faire l'objet de financements par le fonds les actions suivantes proposées par les employeurs publics :

1° Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

2° Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;

3° Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;

4° Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;

5° La formation et l'information des travailleurs handicapés ;

6° La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;

7° Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-4-1 du code du travail ;

8° Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2.

Les financements sont versés aux employeurs publics à l'initiative de ces actions. Les financements non utilisés au titre de l'action pour laquelle ils ont été accordés sont reversés au fonds par l'employeur concerné.

TITRE II : MODALITÉS DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION.

Article 4

Pour déterminer le nombre d'unités manquantes mentionné au deuxième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

Le nombre d'unités déductibles obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ne peut être supérieur à la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi fixée à l'article L. 323-2 du code du travail.

Article 5

La part des dépenses mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ayant fait l'objet d'un financement par le fonds ne peut être prise en compte dans la réduction du nombre d'unités manquantes prévue à ce même alinéa.

Article 6

I. - Les dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 de ce même code, sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

II. - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, sont les suivantes :

1° Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

2° La réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées ;

3° Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;

4° La mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles ;

5° Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;

6° Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;

7° La conception de matériels ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;

8° La formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux ;

9° Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.

III. - Les dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, sont celles définies aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 9° du II du présent article. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

IV. - Sont également pris en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2. Chaque aménagement est uniquement pris en compte lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique. Son coût doit également excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

Article 7

Le contenu de la déclaration mentionnée au IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est fixé par arrêté des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

Il comprend notamment les éléments suivants :

1° L'effectif total rémunéré par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

2° Le nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ainsi que toutes les justifications permettant de le calculer ;

3° La répartition par catégories de bénéficiaires ;

4° Le montant et les modalités de calcul de la contribution.

Le gestionnaire administratif mentionné à l'article 1er peut, au titre de sa mission de contrôle prévue au 4° de l'article 26, demander à l'employeur tous les éléments justificatifs permettant de vérifier sa déclaration.

[...]

DOCUMENT n° 8

Circulaire Premier Ministre n° 5265-SG du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique



Le Premier Ministre

Paris, le 23 novembre 2007

N° 5265/SG

à

Monsieur le ministre d'Etat
Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat

Objet : Insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

Ref : Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

L'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle constitue un objectif prioritaire de la politique de l'État, qui doit se traduire concrètement par une mise en œuvre résolue au sein de la fonction publique.

La participation des administrations de l'Etat à cette politique est primordiale du fait de son rôle d'employeur public, mais aussi en raison du caractère symbolique de cet engagement : l'Etat se doit, en effet, d'être exemplaire en la matière.

Les obligations légales des employeurs publics ont été fixées, par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, à une proportion d'emploi de personnes handicapées de 6 % par rapport aux effectifs. Je vous rappelle que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail.

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 a renforcé le dispositif d'accompagnement des citoyens concernés par le handicap et défini un ensemble cohérent de mesures visant notamment à faciliter leur vie quotidienne, leur accès à l'emploi et leur insertion dans le milieu professionnel.

S'agissant de l'accès à l'emploi public, la loi a décidé la création d'un *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique* (FIPHFP) dont le fonctionnement a été précisé par le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Les recettes de ce fonds, dont la gouvernance vient d'être renouvelée, sont alimentées par la collecte d'une contribution annuelle auprès des employeurs publics. Les sommes recueillies sont mises à la disposition des employeurs publics pour financer les actions qui doivent leur permettre de faciliter l'insertion des personnes handicapées, et donc d'améliorer leurs résultats. Un comité national fixe les orientations stratégiques du fonds. Son action est relayée par des comités régionaux.

Malgré le renforcement des dispositifs d'accompagnement, les objectifs fixés par la loi du 10 juillet 1987 ne sont pas atteints. Pour ce qui concerne le secteur public, le taux moyen d'emploi est de 4,5 %, même si on enregistre, dans certains secteurs, des taux plus élevés.

Atteindre ces objectifs suppose un volontarisme sans faille. Il vous incombe, au titre des administrations placées sous votre autorité et des établissements publics placés sous votre tutelle, de mettre en œuvre sans délai l'ensemble des moyens permettant d'associer davantage les citoyens handicapés à la vie du pays, et notamment au monde du travail.

Aussi, je vous demande de mettre en place, pour ceux qui n'en disposeraient pas encore, un plan pluriannuel permettant d'atteindre, dans la fonction publique de l'Etat, l'objectif de 6 % d'emploi de personnes handicapées.

Pour atteindre cet objectif, vous veillerez à :

- mener une politique active d'emploi et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences de votre ministère incluant systématiquement, et à un niveau ambitieux, la dimension du handicap. La réflexion sur l'adaptation des postes en est une dimension essentielle : elle doit passer par un renversement des logiques encore trop souvent à l'œuvre, et viser à développer tout moyen de rendre compatibles les postes avec les diverses formes de handicap ;

- utiliser pleinement la possibilité de recrutement sans concours ouverte par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 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, dont je vous rappelle que ses dispositions concernent l'ensemble des catégories statutaires ;

- favoriser le maintien dans l'emploi ou la réorientation des agents devenus handicapés en cours de carrière, pour lesquels des mesures d'accompagnement sont essentielles.

J'insiste sur l'état d'esprit qui doit animer vos équipes, lesquelles doivent aborder les questions d'emploi et d'accueil des personnes handicapées comme un atout supplémentaire en terme de diversité des profils, des compétences et d'enrichissement humain et professionnel.

Vous veillerez, en liaison avec le Délégué interministériel aux personnes handicapées, à mobiliser les compétences des correspondants handicap et des délégués ministériels, qui sont les animateurs des politiques d'accompagnement indispensables à la réalisation des objectifs que vous aurez fixés dans votre plan. Je vous invite également à vous appuyer sur le réseau associatif dont les relais pourront vous aider à mettre en place un dispositif de recrutement de compétences adaptées à vos besoins.

Ce plan devra inclure un volet destiné à l'accompagnement des personnes que vous aurez recrutées. Vous vous appuyerez sur le FIPHFP, avec lequel vous pouvez conclure un partenariat et dont vous êtes invités à mobiliser les moyens. Le fonds vous permet notamment de mobiliser des financements destinés à des besoins d'adaptation et d'aménagement de postes, d'accompagnement individualisé des personnes, de formation, d'information. Un guide de l'employeur public ainsi qu'un catalogue d'aides techniques et humaines est disponible sur le site www.fiphfp.fr. Je vous invite à l'utiliser et le faire connaître dans vos services.

Votre engagement effectif en vue de l'amélioration de votre taux d'emploi devra se mesurer par des résultats quantifiés.

C'est pourquoi je vous demande de transmettre, avant la fin de l'année, au directeur général de l'administration et de la fonction publique, qui me le présentera, votre plan pluriannuel. Il comprendra vos objectifs chiffrés de recrutement de personnes handicapées d'ici au 31 décembre 2012 et en détaillera la progression année par année. Pour 2008, il devra conduire à un accroissement de 25 % au moins, par rapport à l'année précédente, des recrutements de travailleurs handicapés prévus par concours ou par voie de recrutement direct. Ce taux d'accroissement ne pourra être adapté que dans les seules situations où l'ensemble des postes ouverts au recrutement ne sont pas, depuis au moins un an, pourvus en raison d'une insuffisance de la demande d'emploi des personnes handicapées. Des opérations de promotion spécifiques devront alors être mises en œuvre. Les services de la DGAFP sont à la disposition de vos équipes chargées de la gestion des ressources humaines pour toute question relative à la mise en œuvre de ces recrutements.

Votre plan d'action fera l'objet d'un suivi annuel et ses résultats -notamment au regard des objectifs de recrutement- seront discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Les objectifs de recrutement de l'année considérée -indiqués dans votre plan d'action- seront garantis, en début d'exercice, par un gel correspondant à leur équivalent en masse salariale (crédits du titre 2). Ce gel ne sera libéré que lorsque l'objectif sera atteint.

Un bilan sera réalisé dès la fin de l'année 2008 afin d'apprécier l'effet de ces mesures sur l'amélioration du taux d'emploi des handicapés dans la fonction publique.

Vous voudrez bien me rendre compte de toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de ces instructions.

DOCUMENT n° 9

Circulaire n°2002-090 du 24 avril 2002 relative au recrutement et à l'intégration des travailleurs handicapés

Recrutement et intégration des travailleurs handicapés

□ L'État s'est doté, au cours des dernières décennies, d'un cadre législatif et réglementaire qui ouvre plus largement le monde du travail - entreprises privées et fonctions publiques - aux personnes souffrant d'un handicap. Il convient ainsi de rappeler que la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 impose à toute entreprise publique ou privée de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi au profit des travailleurs handicapés et autres catégories de bénéficiaires à hauteur d'au moins 6 % de ses effectifs. Plus récemment, un protocole d'accord a été signé le 9 octobre 2001 par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, la ministre déléguée à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées et cinq des sept organisations syndicales représentatives des personnels. Ce protocole rappelle que, malgré des progrès sensibles, des efforts restent encore à faire pour accroître le nombre de personnes handicapées dans les services de l'État et améliorer leur insertion sociale et professionnelle. Des axes de développement sont préconisés, dont certains relèvent de l'action commune interministérielle, d'autres sont de la responsabilité et de la seule initiative de chaque département ministériel. L'éducation nationale, premier employeur de la fonction publique d'État, se doit de relayer cette politique, en étant capable de mesurer ses progrès, ce qui suppose un recensement de ses travailleurs handicapés, et en développant des dispositifs d'insertion adaptés à ses deux grandes catégories de personnels, personnels enseignants et IATOSS. La question du recensement est particulièrement aiguë à l'éducation nationale, en raison notamment de l'importance de ses effectifs et de la déconcentration de sa gestion. C'est pourquoi il faudra s'attacher à l'amélioration de l'outil statistique de connaissance du handicap et travailler sur une nouvelle approche du recensement à partir de l'exploitation des bases de données informatisées mais cette recherche, qui exige un assez long travail technique, ne pourra être opératoire immédiatement. Aussi, nonobstant l'enquête par sondage (lettre DPATE A3 du 30 novembre 2001) qui reste d'actualité pour la dernière année, je vous demande de me faire parvenir l'état des lieux de votre académie, avec les outils et les informations empiriques dont vous disposez, par exemple les éléments dont ont plus particulièrement connaissance certains acteurs du terrain, directeur des ressources humaines, conseillers techniques placés auprès de vous, médecin de prévention, assistants sociaux, correspondant handicap, par exemple.

Mais l'objectif principal est bien d'accueillir davantage d'agents handicapés, soit par le recrutement de candidats extérieurs à l'institution, soit par le reclassement des agents devenus inaptes à leurs fonctions en cours de carrière. Comme le recrutement, ou le reclassement, de personnels enseignants handicapés, soulève des questions spécifiques, la présente note de service proposera des démarches également spécifiques. Pour rendre effective l'obligation de s'ouvrir davantage aux personnes handicapées, je vous demande de constituer, en fonction de vos pratiques et de vos organisations, une équipe en charge de cet objectif avec un responsable qui vous rende compte périodiquement des progrès accomplis et, éventuellement, des difficultés rencontrées. De même, je ne verrais que des avantages à ce que le rôle du "correspondant handicap" académique soit renforcé. Dès 1994, le ministère mettait en place le réseau des correspondants handicap académiques, interlocuteurs privilégiés des personnes handicapées. Ces fonctionnaires, d'horizons professionnels divers, sont chargés de préparer avec l'agent la demande d'aménagement de son poste et de résoudre les difficultés éventuelles, mais aussi de le mettre en relation avec les différents acteurs qui vont intervenir à un moment ou l'autre de sa vie professionnelle et de sa carrière. Il serait utile, si tel n'est pas déjà le cas, d'associer étroitement le correspondant handicap aux différents aspects de la politique académique que vous conduirez en ce domaine. Au niveau national il sera constitué un comité de pilotage, associant DPATE, DPE, DA, DPD et quelques responsables académiques (un SGA, un DRH, un chef de division des personnes, un médecin). Il sera présenté annuellement au comité technique paritaire ministériel un point sur la politique d'insertion des personnes handicapées dans le cadre de l'application de la présente circulaire. Un bilan sera établi à l'issue d'une période de trois ans. Au niveau académique, il sera procédé chaque année à un travail de réflexion et d'analyse des conditions de mise en œuvre de la politique d'insertion des personnes handicapés, au sein des comités techniques paritaires académiques et départementaux.

I - Application du protocole aux personnels enseignants

La mission pédagogique et éducatrice assurée par les enseignants comprend la responsabilité des élèves pendant le temps où ceux-ci leur sont confiés. C'est pourquoi des commissions spécifiques ont été instaurées pour statuer sur la possibilité, pour des personnes reconnues "travailleurs handicapés" par une COTOREP, d'être recrutées par concours ou par contrat dans une fonction d'enseignement, d'éducation, de documentation, d'orientation ou d'inspection. Un ensemble de propositions, dont vous avez récemment eu connaissance, ont été formulées dans le double but d'améliorer les conditions de recrutement des personnes handicapées et d'assurer la prise en charge des personnels "à besoins particuliers" en activité. Je vous demande dans l'immédiat de veiller à la mise en œuvre des mesures relevant de votre compétence, en agissant en priorité sur les trois points suivants :

1 - Recrutement des personnes handicapées

En application de l'article 26 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975, des conditions particulières d'aptitude sont définies pour permettre à chaque administration de satisfaire à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Aucune personne handicapée ne peut être écartée, en raison de son handicap, d'un concours ou d'une candidature à un recrutement par voie contractuelle en application du décret du 25 août 1995, si ce handicap a été reconnu compatible, par la commission visée à l'article 27 de la loi citée ci-dessus, avec l'emploi postulé. J'attache donc du prix au bon fonctionnement de la commission académique que vous présidez. Tout candidat handicapé doit pouvoir obtenir la décision de la commission compétente pour être en mesure de se présenter à la prochaine session du concours de recrutement ou de solliciter un recrutement par voie contractuelle. Il est donc indispensable de réunir au moins deux fois par an votre commission académique instituée par le décret n° 98-543 du 30 juin 1998. La connaissance des dates de réunion de la commission académique, ainsi que la communication, aux usagers et aux divers partenaires (COTOREP, associations de personnes handicapées, universités, IUFM, ...) des conditions de recrutement des personnes handicapées, permettraient aux candidats de décider de leur orientation en connaissance de cause, de connaître les démarches à effectuer, de constituer, en temps utile, leur dossier (certificat médical, taux d'incapacité permanente, reconnaissance de travailleur handicapé en cours de validité, ...) et d'effectuer, le cas échéant, une expérience d'insertion de quatre semaines dans l'environnement professionnel. L'aménagement des épreuves de concours relève de la seule compétence des présidents de jury. Pour permettre à ceux-ci, afin de veiller à l'équité de traitement entre tous les candidats, de prendre en compte l'avis de la commission académique sans pour autant dénaturer les épreuves, une attention particulière doit être portée aux motifs et à la formulation des avis concernant ces aménagements. Afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique et de rechercher une bonne adéquation poste/ personne, en application du décret n° 95-979 du 25 août 1995, le recrutement par voie contractuelle a été étendu à toutes les catégories d'emplois. Ce mode de recrutement étant peu utilisé, je vous invite à y recourir, lorsque vous le jugerez possible, afin de pourvoir certains postes vacants.

2 - Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail doit être recherchée afin de favoriser l'intégration professionnelle ou/et le maintien en activité des personnels "à besoins particuliers". J'attire votre attention sur les points suivants :

- l'affectation des personnels considérés comme "à besoins particuliers" doit faire l'objet d'un suivi particulier. La proximité de l'établissement et du domicile, l'accessibilité des locaux, le type d'établissement, les possibilités d'organisation du service, le nombre de lieux d'exercice et leur éloignement, ... sont autant de moyens de répondre au mieux aux besoins de ces personnels (et de l'institution) et d'éviter leur exclusion ou l'aggravation de leurs difficultés. Une bonne information des services administratifs et le dialogue avec les représentants des personnels devrait effacer d'éventuelles réticences quant à de telles pratiques ;

- l'aménagement de poste, qui vise à rendre possible ou à faciliter l'exercice des fonctions dans les conditions habituelles de travail, ne se limite pas aux aspects matériels ; il concerne aussi le service de l'enseignant (emploi du temps, nombre de classes, niveau de classe, ...) ou l'aide humaine dont on veillera à la bonne définition ; par exemple, si la présence d'un assistant peut constituer une aide pour un enseignant handicapé, cet assistant ne saurait se substituer à lui dans son activité d'enseignement. Vous voudrez bien veiller à ce que tant les services administratifs que les chefs d'établissement et les corps d'inspection aient une bonne connaissance des possibilités d'aménagement ;

- la recherche de "réponses adaptées" correspondant aux besoins de la personne et de l'institution, est à encourager. Cette démarche qui a pour but d'éviter l'exclusion de "personnels en difficulté" doit s'accompagner d'un suivi médical et professionnel. Une telle démarche est préférable au maintien de ces personnels sur des postes de remplacement dès lors qu'une telle affectation ne correspond pas à un service effectif.

[...]

II - Application du protocole aux personnels IATOSS

1 - Recrutement des personnes handicapées

En ce qui concerne le recrutement des personnels IATOSS, je vous rappelle que le protocole privilégie la voie du recrutement par contrat avec titularisation après un an d'exercice satisfaisant, d'autant qu'est prévue la suppression de la voie dite des "emplois réservés" relevant des anciens combattants. Il faut préciser à ce sujet que les travailleurs handicapés inscrits sur les listes d'attente de ces emplois réservés seront prioritairement sollicités pour être recrutés par la voie contractuelle. Si, d'une manière générale, ce mode de recrutement se développe sensiblement chaque année, il est inégalement mis en œuvre d'une académie à l'autre. Je vous engage donc à renforcer cette démarche. Les candidatures spontanées qui parviennent chaque jour à l'administration centrale, et qui sont réorientées vers vos services (à l'attention du correspondant handicap de l'académie), font état de profils multiples et de compétences fort diversifiées qui doivent vous permettre de constituer un vivier tout à fait intéressant.

2 - Accompagnement du processus d'insertion

Sont proposés des types d'action à mener ou des pistes à développer pour accompagner le recrutement ou le reclassement d'une personne handicapée afin de faciliter au mieux son insertion ou sa réinsertion au moment de la reprise : il en est ainsi de l'aménagement des postes de travail, dont vous avez en charge non seulement la constitution du dossier mais aussi, depuis le début de l'année 2002, la responsabilité de la décision et du financement (cf. lettre DPATE A3 n° 2247 du 27 décembre 2001). Je vous recommande de développer au niveau local des échanges et des informations (postes vacants offerts à la contractualisation, dates des concours...) avec les associations de handicapés qui ont généralement un vivier diversifié de candidatures, sont de bon conseil, et dont l'expérience peut permettre de faire coïncider au mieux le profil que vous recherchez pour tel ou tel emploi et le candidat susceptible de l'occuper. Je me propose d'ailleurs, de mon côté, de prendre contact avec ces associations au niveau national tant pour faire connaître les actions menées par l'éducation nationale que pour requérir leur savoir-faire. Il faudra s'attacher à communiquer ces mêmes informations aux organisations représentatives de personnel et aux associations étudiantes. Il pourrait aussi être développé des liens et une information réciproque avec le conseil national et les conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées qui seront implantés prochainement. Dans l'immédiat, il est possible de prendre toutes attaches utiles avec les groupes départementaux de coordination "handiscol". Permettre un plus large accès à la formation, mieux évaluer le potentiel professionnel de la personne handicapée lorsqu'une reconversion est rendue nécessaire, sensibiliser les collègues de travail, sont autant d'axes à développer pour accompagner le processus de l'insertion.

[...]

- fiche n° 4 : le recrutement de personnes handicapées ;
- fiche n° 5 : accompagner le processus d'insertion ;

[...]

FICHE N° 4 - LE RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES

[...]

Un préalable : l'avis donné par la COTOREP départementale

L'accès des personnes handicapées aux fonctions relevant du ministère de l'éducation nationale est subordonné à la décision rendue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) placée auprès du préfet.

Différents modes d'accès à l'éducation nationale

Selon l'objectif poursuivi, il existe plusieurs modes de recrutement :

1 - Le concours, avec, le cas échéant, des aménagements d'épreuves

Ces aménagements sont prescrits, sur demande du candidat, par un médecin agréé, et leur mise en œuvre relève de l'autorité organisatrice du concours.

Une liste indicative d'aménagements figure dans l'annexe de la circulaire FP n° 1424 du 21 août 1981.

2 - La voie dite des "emplois réservés anciens combattants" (catégories B et C)

Il faut indiquer en premier lieu que le protocole prévoit de supprimer ce mode de recrutement à partir de 2002.

Pour mémoire, le candidat s'adresse à la COTOREP en formation secteur public qui, après avoir statué, transmet le dossier à la direction interdépartementale des anciens combattants, organisatrice d'un examen professionnel. Le candidat qui obtient la moyenne à l'examen figure sur une liste d'attente jusqu'à ce qu'un poste se libère dans le département qu'il a choisi. Son dossier est alors transmis à l'académie concernée qui procède à sa nomination et à son affectation. À l'issue d'un stage d'une année, le candidat est titularisé.

Toutefois, si ce mode de recrutement est appelé à disparaître, la "réserve d'emplois" - c'est-à-dire un pourcentage du nombre de postes mis en réserve à l'ouverture de la plupart des concours - subsiste ; elle est désormais destinée au recrutement par contrat (ainsi qu'au reclassement : voir fiche reclassement).

3 - Le recrutement par contrat (toutes catégories)

Ce recrutement direct et déconcentré, qui permet une bonne adéquation entre la personne et l'emploi offert localement, va donc remplacer la voie des emplois réservés précitée.

En application du décret du 25 août 1995, le candidat est embauché par le recteur, pour une durée d'un an, exceptionnellement renouvelable une fois, puis titularisé s'il a été jugé apte. Cela suppose l'existence d'un emploi disponible au moment de la signature du contrat.

Le candidat doit remplir les mêmes conditions de diplôme que celles exigées pour les concours correspondants.

Modalités de recrutement spécifiques aux personnels d'enseignement, d'éducation, de surveillance, d'information et d'orientation, d'inspection et de direction

1 - Aptitude physique

Les candidats aux fonctions d'enseignement, de surveillance, d'information et d'orientation, d'inspection et de direction doivent solliciter l'avis d'une commission spécifique quant à la compatibilité de leur handicap avec la fonction sollicitée :

- la commission nationale, qui se réunit en mars, juin et décembre, est compétente lorsque le taux d'incapacité permanente du candidat est égal ou supérieur à 80 % ;
- la commission académique, qu'il convient de réunir au moins deux fois par an, est compétente lorsque ce taux est inférieur à 80 %.

La commission peut soit immédiatement statuer favorablement, soit proposer une expérience de quatre semaines d'insertion dans l'environnement professionnel afin de recueillir des éléments supplémentaires d'appréciation.

Lorsque la commission a reconnu le handicap compatible avec la fonction sollicitée, celui-ci ne peut constituer, lors de la visite médicale d'aptitude physique, un motif d'inaptitude. Reconnaissance de travailleur handicapé et attribution du taux d'invalidité émanant de la COTOREP doivent donc être en cours de validité tant au moment de la saisine de la commission que lors du recrutement et de la titularisation.

2 - Aménagements des épreuves de concours

Ces commissions, au vu du certificat médical concernant le candidat, après s'être prononcées favorablement sur la compatibilité du handicap, donnent un avis sur les aménagements d'épreuves aux concours. Le candidat, s'il estime avoir besoin d'aménagements, n'a donc pas à solliciter l'avis d'un médecin agréé.

Par ailleurs, en s'appuyant sur un nouveau certificat médical, le candidat ne peut solliciter des aménagements dont la nécessité n'était pas apparue à la commission sans que celle-ci ne réexamine la compatibilité de son handicap avec la fonction sollicitée.

3 - Situation des personnels recrutés par voie contractuelle

Les personnels recrutés par voie contractuelle au titre du décret du 25 août 1995 pour exercer une des fonctions confiées aux personnels relevant de la direction des personnels enseignants sont placés pour une année, à compter de la rentrée scolaire, soit en IUFM, soit en situation, lorsque leur expérience est supérieure à une année de service effectif d'enseignement au même niveau.

À l'issue de cette année, ces personnels sont évalués dans les mêmes conditions que les personnels recrutés par concours.

Si l'évaluation est positive, ils sont titularisés et affectés dans l'académie sur le poste pour lequel ils ont été recrutés.

Un suivi doit être mis en place pour assurer la bonne intégration professionnelle de ces personnels.

FICHE N° 5 - ACCOMPAGNER LE PROCESSUS D'INSERTION

[...]

Généralités

Une des clés de la réussite de l'intégration professionnelle de l'agent handicapé est l'adaptation de son poste de travail lorsque celle-ci s'avère nécessaire. Il s'agit généralement de l'attribution de matériels spécifiques, mais ce peut être aussi l'adaptation de l'environnement par l'aménagement des locaux, ou simplement la recherche d'une meilleure organisation du travail.

Toute décision d'aménagement du poste d'une personne handicapée, en particulier si c'est un premier aménagement, doit donner lieu au préalable à une étude de poste effectuée par le médecin de prévention ou par un ergonome spécialisé, qui établit le bilan fonctionnel de la personne (quelles sont ses capacités physiques, les types de compensation qu'elle a mis en place...) et l'étude de besoins à partir de la description des tâches qu'elle aura à accomplir dans son travail (dans quelles conditions, dans quel environnement...). Certains cabinets d'ergonomes peuvent en outre proposer plusieurs types d'appareils à la personne handicapée qui les expérimente alors : il existe la plupart du temps plusieurs modèles d'appareils répondant à un même besoin, mais tel modèle conviendra mieux que tel autre à la personne.

Comme indiqué dans le protocole, il peut également être fait appel aux compétences d'associations ou d'organismes spécialisés dans le handicap, tels l'ANACT ou l'AGEFIPH.

Quelle démarche pour demander l'aménagement de son poste de travail ?

L'agent constitue son dossier de demande, avec l'aide, si nécessaire, du correspondant handicap. Les différentes pièces du dossier sont énumérées et détaillées dans la circulaire du 29 avril 1999 : la demande écrite de l'agent, un certificat médical précisant la nature du handicap, une lettre du chef d'établissement ou de service décrivant les conditions et l'environnement de travail, une étude de poste et le devis de l'équipement retenu.

Le financement de l'opération

Il appartient ensuite au recteur de répondre à la demande, après en avoir examiné le bien-fondé, sans oublier qu'une formation à la pratique de ces matériels est généralement indispensable. De façon à permettre un suivi spécifique de l'effort opéré dans ce domaine, ce type d'opération est financé sur une ligne particulière du chapitre 33-92, le paragraphe 22.

Les crédits proviennent de deux sources :

- ceux inscrits en loi de finances initiale au budget de l'éducation nationale (304 898 euros pour 2002) et qui ont été délégués début février 2002, au prorata des effectifs de chaque académie ;
- ceux d'origine interministérielle (le protocole prévoit 656 000 euros pour l'ensemble des ministères) qui seront transférés en cours d'année au budget de chaque ministère ; pour l'éducation nationale, ce transfert aboutit, d'une part sur le chapitre 33-92, mais également sur le chapitre 56-01 pour la réalisation de gros travaux d'accessibilité. Il convient de rappeler à ce sujet que le financement des gros travaux d'accessibilité reste pris en charge par l'administration centrale, dans la mesure où il n'y a que quelques opérations par an.

Il est indispensable de transmettre au bureau DPATE A3 chaque trimestre et en fin d'année un bilan très exhaustif des aménagements réalisés.

La première délégation de l'année, calculée au prorata des effectifs pour que chaque académie puisse dès le début de l'année disposer d'une réserve pour faire face aux premières demandes, pourra peut-être se révéler rapidement insuffisante pour certaines d'entre elles : il y aura lieu d'en informer au plus tôt l'administration centrale qui prendra en compte ces besoins exprimés lors des transferts des crédits interministériels au budget de l'éducation nationale.

Au-delà de l'aménagement matériel

Comme indiqué dans la note DPATE A3 du 27 décembre 2001, d'une manière générale le paragraphe 22 du chapitre 33-92 permet de financer toutes mesures permettant l'amélioration de la vie professionnelle de l'agent handicapé, les plus courantes étant les études de poste préalables au choix des équipements, les réparations, les petits travaux d'accessibilité (rampes d'accès, sanitaires...), les actions de formation, l'adaptation du véhicule si celui-ci est utilisé dans la vie professionnelle...

En revanche, les aménagements propres à la vie privée peuvent être pris en charge par la MGEN dans le cadre des "actions concertées".

Quand on parle d'aménagement du poste de travail, on pense en premier lieu à l'équipement matériel, en particulier pour les personnes mal-voyantes.

Toutefois, l'aménagement peut concerner aussi l'organisation du travail, l'aménagement horaire, l'aménagement fonctionnel (emploi du temps plus souple, enseignement à de petits groupes d'élèves, développement du télétravail...) en veillant toutefois à ne pas alourdir en excès la charge de travail des collègues de l'intéressé.

Il va de soi que l'aménagement, de quelque nature qu'il soit, concerne aussi bien les agents handicapés "au sens COTOREP" que les agents victimes d'un accident du travail, les titulaires d'une ATI ou encore les personnels devant bénéficier d'un reclassement. Cette précision est d'ailleurs rappelée dans le protocole.

Pour ce qui concerne plus particulièrement les personnes ayant formulé une demande de reclassement dans un autre corps, toute aide devra leur être apportée pour leur permettre de faire face à une situation nouvelle par rapport à leur métier d'origine : faire le point sur leur expérience professionnelle, bien identifier leurs potentialités à travers un bilan de compétences par exemple, et asseoir les aptitudes dont ils devront faire preuve sur des formations appropriées.

Dans l'esprit du protocole, des aides nécessaires au reclassement des personnels en difficulté pour raison de santé pourront être financées grâce au fonds interministériel.

Aménagements spécifiques aux personnels relevant de la direction des personnels enseignants

La réglementation en vigueur prévoit d'adjoindre une personne, appelée assistant, à chaque aveugle et si nécessaire à chaque amblyope ou grand infirme.

L'attribution d'un assistant est décidée par le recteur, pour :

- les personnels nouvellement recrutés en prenant en compte les recommandations d'une des commissions instituées par le décret n° 98-543 du 30 juin 1998 ;
- les personnels devenus handicapés en cours de carrière en prenant en compte l'avis du médecin de prévention.

Le rôle de l'assistant n'est pas de se substituer à celui de l'enseignant mais de lui apporter l'aide dont il a besoin durant son activité d'enseignement et si nécessaire pour la préparation de celle-ci. Cette aide peut, par exemple, concerner le maintien de la discipline, l'écriture au tableau, la manipulation d'objets, documents ou appareils, la correction des travaux d'élèves, la recherche de documents pour la préparation des cours ou les déplacements.

Le lieu habituel de travail est l'établissement scolaire ; cependant, avec l'accord de l'assistant, l'aide peut être apportée dans un autre lieu (domicile de l'enseignant, bibliothèque, ...).

Le temps de service de l'assistant sera évalué en fonction des besoins de la personne handicapée. Il ne pourra excéder le maxima de service d'un surveillant d'externat soit 32 heures hebdomadaires.

L'assistant peut-être un aide éducateur ou une personne proposée par l'enseignant handicapé et acceptée par l'administration. Dans ce cas, l'assistant est recruté en tant que surveillant d'externat.

Dans tous les cas, lieux, obligations et conditions de travail devront figurer dans le contrat de travail.

[...]

DOCUMENT n° 10

Personnes handicapées employées dans la fonction publique. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques 2007-2008, volume 2, site de la Documentation française

La gestion personnalisée

3.1 Le recrutement, un engagement sur le long terme

Le recrutement dans la fonction publique de carrière est un investissement de très long terme. L'accès à la fonction publique donne en effet à l'agent vocation à dérouler une carrière tout au long de sa vie professionnelle. Dès lors, il faut savoir recruter en tenant compte non seulement des besoins immédiats mais aussi de la capacité d'adaptation des personnes recrutées aux futurs emplois qui jalonnent leur carrière.

3.1.1 Les enjeux

Le recrutement dans la fonction publique doit aussi être exemplaire en matière de personnels handicapés, de promotion sociale et de diversité des profils. C'est la raison pour laquelle de nombreuses mesures ont été prises récemment pour faire évoluer les recrutements de la fonction publique.

Le Gouvernement a ainsi demandé qu'un plan d'action pluriannuel d'action pour le recrutement de personnes handicapées soit établi par chaque ministère. L'objectif est d'avoir 6 % des emplois de l'État pourvus par des personnes ayant un handicap.

Un plan d'action pour le recrutement de personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a créé le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) permettant de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les fonctions publiques. Au cours de l'année 2007, la structuration du fonds a été renforcée et son action développée, notamment par une politique de conventionnement pluriannuel avec les recruteurs publics afin de lui permettre de prendre pleinement son essor,

Le Gouvernement a décidé de renforcer les dispositifs d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, afin que celle-ci devienne exemplaire.

Par circulaire n°5265/SG du 23 novembre 2007, le Premier ministre a demandé la mise en place, dans chaque administration, **d'un plan pluriannuel d'action**, dont les résultats doivent pouvoir être évalués à partir d'éléments quantifiés, qui doit permettre d'atteindre, dans la fonction publique de l'Etat, l'objectif de **6 % d'emploi de personnes handicapées**.

Les conférences de GPRH (cf. partie 1.3) ont fait ressortir l'engagement résolu des ministères dans l'accueil et dans l'insertion des travailleurs handicapés. Les ministères souhaitent ainsi renforcer leurs partenariats avec les associations d'insertion, et recruter des agents dans l'ensemble de leurs corps.

DOCUMENT n° 11

Bilan de l'académie de E.



Bilan académique 2008

Recrutement et insertion des personnes handicapées

» **recrutement par la voie contractuelle**

enseignants du premier degré

en 2008, 6 recrutements dans un département
aucun dans les autres

enseignants du second degré

2005 : 0
2006 : 0
2007 : 5
2008 : 5

IATOS

9 possibilités de recrutements
aucun recrutement

» **FIPHFP**

L'académie n'a pas demandé de remboursement au FIPHFP pour l'année 2006, ni en 2007, ni en 2008.
Ainsi, elle n'a pas pu se faire rembourser les dépenses effectuées au titre du handicap.

DOCUMENT n° 12

Recrutement de personnes handicapées

Le ministère de l'Éducation nationale recrute des personnes handicapées qui peuvent devenir fonctionnaires sans passer de concours. Il s'agit du recrutement par la voie contractuelle. 656 emplois sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire.

Le contrat est passé pour une période d'un an (deux ans pour les conseillers d'orientation psychologue). A l'issue du contrat, un entretien est organisé avec un jury et la titularisation est prononcée si la personne handicapée a fait la preuve de ses compétences professionnelles durant cette période probatoire.

- 400 postes d'enseignants pour la rentrée 2009
- 256 postes administratifs, techniques, de service social et de santé pour l'année 2009

400 postes d'enseignants pour la rentrée 2009

Ces postes sont à pourvoir sur la France entière et se composent de :

- 150 professeurs des écoles (premier degré)
- 250 personnels enseignants du second degré : professeurs certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs de lycée professionnel, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation psychologues.

Quelles sont les conditions ?

- appartenir à certaines catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- ne pas être fonctionnaire
- présenter un handicap compatible avec les fonctions demandées
- remplir les mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que celles exigées pour les concours externes

Posséder une reconnaissance de handicap ne conduit pas à un recrutement systématique, seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés.

La dispense de diplôme pour les mères et pères de trois enfants et pour les sportifs de haut niveau est prévue uniquement pour les concours de recrutement et ne peut être prise en compte pour le recrutement par la voie contractuelle.

256 postes administratifs, techniques, de service social et de santé pour l'année 2009

Quelles sont les conditions ?

- appartenir à certaines catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- ne pas être fonctionnaire
- présenter un handicap compatible avec les fonctions demandées
- remplir les mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que celles exigées pour les concours externes

Posséder une reconnaissance de handicap ne conduit pas à un recrutement systématique, seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés.

La dispense de diplôme pour les mères et pères de trois enfants et pour les sportifs de haut niveau est prévue uniquement pour les concours de recrutement et ne peut être prise en compte pour le recrutement par la voie contractuelle.

DOCUMENT n° 13

Les personnes handicapées

Dans la loi du 11 février 2005, le handicap est défini comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Les dispositions introduites par cette loi concernent un public plus large que les seuls travailleurs handicapés.

Chiffres clés

Eléments statistiques au 1er janvier 2008

Effectif total rémunéré par le M.E.N.	1 155 445
Taux d'emploi	3,31%
Effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	38 281
Femmes	20 182
Hommes	18 099
Agents titulaires	32 411
Agents contractuels	5 870
Travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP	10213
Titulaires d'une rente accidents du travail ou maladie professionnelle	2 107
Titulaires d'une pension d'invalidité	312
Titulaires d'une pension militaire d'invalidité	562
Agents statutairement reclassés	6 555
Agents bénéficiant d'une A.T.I. ou d'une A.T.I.A.C.L.	9 479
Titulaires d'un emploi réservé	5 092
Titulaires de l'allocation adulte handicapé	215
Titulaires de la carte d'invalidité	3 745