



15ème législature

Question N° : 5645	De Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe (La République en Marche - Eure)	Question écrite
Ministère interrogé > Personnes handicapées		Ministère attributaire > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)
Rubrique > fonctionnaires et agents publics	Tête d'analyse > Affectation des personnes handicapées dans la fonction publique	Analyse > Affectation des personnes handicapées dans la fonction publique.
Question publiée au JO le : 20/02/2018 Réponse publiée au JO le : 12/06/2018 page : 4997 Date de changement d'attribution : 20/03/2018		

Texte de la question

Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur le fait que les agents handicapés de la fonction publique bénéficient d'une priorité en matière de mutation ou, le cas échéant, de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service (articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État). À ce titre, il est notamment recommandé aux autorités administratives de veiller autant que possible à la proximité du lieu d'affectation de la personne handicapée avec son lieu de résidence, afin de tenir compte de ses éventuelles contraintes particulières en matière de déplacement, de soins de santé, de logement. Si certains concours internes de la fonction publique permettent aux meilleurs de se voir la possibilité de choisir leur lieu d'affectation, d'autres concours, selon leurs modalités, n'ouvrent pas cette liberté de choix. On retrouve ainsi des cas de personnes handicapées ambitieuses et compétentes, participant à des concours internes de la fonction publique, qui se voient obligées d'accepter des mutations loin de leur domicile, au détriment de leur santé. Ces situations débouchent bien souvent sur une aggravation de leur état de santé qui se matérialisent ensuite par des arrêts de travail. Plus grave encore, ces situations affaiblissent considérablement le moral des agents concernés, qui peuvent se sentir coupables d'avoir voulu tester leurs capacités lors de concours internes. Ainsi, elle lui demande quelles solutions peuvent être proposées à ces agents handicapés ambitieux, qui aspirent comme les autres à évoluer dans leur milieu professionnel, mais qui sont freinés par des problèmes de mobilité dû à leur invalidité.

Texte de la réponse

Aux termes des dispositions de l'article 60 de loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, priorité est donnée, notamment, aux fonctionnaires en situation de handicap dans le cadre de l'examen des demandes de mutation. Si l'administration gestionnaire peut procéder à un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème, cette mesure préparatoire ne peut se substituer à l'examen de la situation individuelle des agents. Cette priorité, aux fonctionnaires en situation de handicap, est également reconnue par l'article 62 de la même loi pour les demandes de détachement ou de mise à disposition lorsque les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps d'appartenance. Au même titre que le principe de non-discrimination lors de la phase de recrutement, l'obligation d'aménagement raisonnable a vocation à s'appliquer tout au long du parcours



professionnel, qu'il s'agisse pour les personnes en situation de handicap « 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 » comme le rappelle l'article 6 sexies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983. Ainsi, afin de garantir l'égalité des chances pour les candidats en situation de handicap dans le cadre des épreuves des concours, des aménagements aux règles de déroulement des épreuves sont prévus dans les trois versants de la fonction publique. Ils visent notamment à adapter la durée ou le fractionnement des épreuves pour tenir compte des capacités physiques des candidats ou à leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires. Il revient au médecin, agréé par l'administration, de définir les modalités d'aménagements correspondant au besoin du candidat en situation de handicap et aux autorités organisatrices des concours de mettre en place les aménagements requis au vu des préconisations du médecin agréé. Afin de garantir une réelle égalité des chances en faveur des personnes en situation de handicap, il est recommandé aux administrations de veiller à la parfaite information des candidats en situation de handicap quant à leur possibilité de bénéficier d'aménagements et ainsi qu'aux modalités d'accès au dispositif. Une attention particulière doit également être portée sur le choix des lieux d'examen de manière à s'assurer de leur accessibilité. Lors d'un recrutement par concours, le jury établit une liste unique des candidats reçus, les lauréats étant classés par ordre de mérite. Si le lauréat en situation de handicap n'a aucun droit à être nommé selon ses vœux d'affectation, il ne peut en revanche être écarté d'un poste, au motif que celui-ci ne serait pas adapté à son handicap, dès lors que des mesures d'aménagement raisonnable n'auraient pas été prises en compte. A ce titre, il est notamment recommandé aux autorités administratives de veiller autant que possible à la proximité du lieu d'affectation de la personne handicapée avec son lieu de résidence afin de tenir compte de ses éventuelles contraintes particulières en matière de déplacement, de soins de santé, de logement. Il en va de même au cours de la carrière puisqu'une affectation sur un poste ne peut être refusée à un agent en situation de handicap au motif que le poste n'est pas adapté à son handicap, sans que des mesures d'aménagement raisonnable n'aient été prises en compte. En effet, indépendamment des obligations réglementaires incombant aux employeurs en matière d'accessibilité des locaux de travail de manière générale, il revient à l'employeur, dans le cadre de son obligation d'aménagement raisonnable de rendre accessible à un agent handicapé un lieu et un poste de travail en fonction de ses besoins spécifiques à partir d'un examen au cas par cas des situations individuelles. C'est enfin dans cet esprit que, lorsque l'accès à un emploi d'un niveau de responsabilité supérieur est subordonné à une obligation de mobilité, les administrations sont invitées à prendre en compte les mobilités fonctionnelles et non plus exclusivement géographiques. L'ouverture prévue en 2019 d'un portail commun de l'emploi public est également de nature à faciliter la mobilité des agents au sein d'un même bassin d'emplois. Le Gouvernement a lancé, le 15 février 2018, une concertation au niveau interprofessionnel sur la rénovation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Cette concertation, commune aux secteurs public et privé, comprend également une séquence d'échanges distincts avec les organisations syndicales et les employeurs des trois versants de la fonction publique qui a été ouverte le 19 mars dernier. Inscrite à l'agenda social, cette concertation vise à renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, à leur assurer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination, à leur permettre d'accéder à des postes à responsabilités mais également à mieux prendre en compte les situations de travail pouvant conduire à un handicap, à garantir le maintien dans l'emploi et à améliorer leur qualité de vie au travail.