Agents en situation de handicap



Fiche pratique de l'Espace Droit Prévention
Dernière mise à jour Novembre 2026

CNRACL
La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION

Agents en situation de handicap



FICHE PRATIQUE // DISCRIMINATION

Création : sans objet · Mise à jour : novembre 2026

Synthèse

Différentes dispositions législatives et réglementaires ont été instituées pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique et assurer à ces mêmes personnes des conditions de travail adéquates.

Sommaire

1. Obligation d'emploi
2. Conditions de travail
3. Accessibilité
4. Textes

1. Obligation d'emploi

Obligation d'emploi dans la fonction publique

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein (ou leur équivalent) est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés.

Cette obligation visée à l'article L 5212-2 du code du travail, s'applique à la fonction publique (fonction publique de l'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) aux termes de l'article L. 351-1 du CGFP (Code Général de la Fonction Publique).

Accès aux concours et emplois publics

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions (CGFP, art. L.352-1).

L'égalité d'accès aux concours et aux emplois publics est garantie à l'ensemble des candidats. Les candidats en situation de handicap bénéficient, en outre, sous certaines conditions :

- d'une suppression ou d'un recul des limites d'âge pour se présenter aux concours,
- et d'adaptations des conditions de déroulement des épreuves.

Par ailleurs, la personne en situation de handicap relevant ou ayant relevé de l'une des situations ouvrant droit à la suppression ou au recul de la limite d'âge et qui justifie d'un certain niveau de formation peut être recrutée sans concours puis titularisée au terme d'une certaine durée d'emploi (CGFP, art. L.352-2 à 6, L. 324-6 et R. 352-7)

Parcours professionnel

Les agents en situation de handicap disposent des mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique.

Ils disposent notamment de la même rémunération, des mêmes indemnités et droits à congés.

Toutefois, ils bénéficient de mesures spécifiques pour faciliter leur parcours professionnel. Ces aménagements et exceptions sont applicables dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

Ainsi, les agents en situation de handicap peuvent bénéficier :

- d'un aménagement de leur poste de travail ;
- de dérogations aux règles normales de déroulement des concours : adaptation de la durée et fractionnement possible des épreuves à leur situation. Des temps de repos suffisants entre deux épreuves successives leur sont accordés, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation (CGFP, art. L.352-3).
- d'un temps partiel de droit, après avis du médecin du travail (CGFP, art. L.612-3),
- d'une priorité de mutation : dans la FPT (Fonction Publique Territoriale), leurs demandes de mutation sont examinées en priorité (CGFP, art. L. 512-26) ; dans la FPH (Fonction Publique Hospitalière), ils bénéficient par priorité des procédures de recrutement, de changement d'établissement, de détachement ou d'intégration directe, dans la mesure compatible avec les nécessités du service (CGFP, art. L. 512-29),
- d'un parcours individualisé de formation,
- d'un suivi médical particulier,
- d'un départ anticipé à la retraite (décrets nº 2023-435 et 2023-436 du 3 juin 2023 portant application de plusieurs articles de la loi nº 2023-270 du 14 avril 2023 (loi "retraites"))

Catégories de bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi sont définis par référence à l'article L 5212-13 du code du travail qui retient 8 catégories :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code,
- 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 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 ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Pour les employeurs publics, s'y ajoutent les catégories prévues à l'article L. 351-5 du CGFP : les titulaires d'un emploi de reconnaissance nationale, les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement et les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

Seuil et compensations

Tout employeur qui n'a pas satisfait à l'obligation d'emploi est tenu de s'en acquitter en versant une contribution annuelle, dans des conditions fixées par décret, pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (CGFP, art. L. 351-12 et L. 351-13).

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes en situation de handicap par concours ou en qualité d'agent contractuel. L'employeur public peut déduire de sa contribution annuelle le montant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'accompagnement par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés (CGFP, art. L. 351-14 et R. 351-10). Cette déduction est plafonnée à 50 % du montant de la contribution, ou à 75 % lorsque l'employeur satisfait directement à la moitié au moins de son obligation d'emploi (CGFP, art. R. 351-14).

Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1er janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Le FIPHFP

Le FIPHFP a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans les 3 versants de la fonction publique. Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, il est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique.

2. Conditions de travail

Discrimination

Le principe de non-discrimination, repris à l'article L 1132-1 du Code du travail ainsi qu'à l'article 225-1 du Code pénal, s'applique explicitement à la question du handicap. Dans la fonction publique, les employeurs publics prennent les mesures appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de le conserver, de développer un parcours professionnel et de bénéficier d'une formation adaptée (CGFP, art. L. 131-8).

Aménagement des lieux de travail

« *Les bâtiments à usage professionnel nouveaux sont conçus, aménagés et équipés de façon à être accessibles à tous [...] et permettent à l'employeur de satisfaire aux exigences des articles R. 4225-6 à R. 4225-8 du code du travail.* » Cette obligation s'applique aux abords et parties communes, aux locaux de travail et locaux annexes, ainsi qu'aux postes de travail, « *lesquels peuvent cependant en être exceptés sous réserve qu'ils puissent ultérieurement y satisfaire par voie d'aménagement* » (CCH (Code de la Construction et de l'Habitation), art. R. 162-14). Lors de travaux d'extension ou de modification d'un bâtiment à usage professionnel existant, les parties nouvelles respectent les mêmes règles ; les parties existantes jouant un rôle en matière d'accessibilité conservent au minimum leurs conditions d'accessibilité et, lorsqu'elles sont modifiées, respectent des caractéristiques techniques minimales (CCH, art. R. 163-5).

« *Le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement sont aménagés de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément. Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige* » (Code du travail, art. R 4225-6).

« *Des installations sanitaires appropriées sont mises à la disposition des travailleurs handicapés* » (Code du travail, art. R 4225-7). (Rédigés pour le secteur privé, ces deux articles s'appliquent dans la FPT (décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3) et dans la FPH (code du travail, art. L. 4111-1).)

« *L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite* [...] » (Code du travail, art. R 4624-6). (Rédigé pour le secteur privé, cet article s'applique dans la FPH (code du travail, art. D. 4626-1). Dans la FPT, la règle équivalente figure à l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du médecin du travail, elle motive sa décision par écrit et en informe le comité social territorial (CST) ou, lorsqu'elle existe, sa formation spécialisée.)

3. Accessibilité

Obligation générale

« *Les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs des locaux à usage d'habitation, des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments à usage professionnel sont accessibles à tous au sens de l'article L. 111-1 [...]. Ces dispositions ne sont pas obligatoires pour les propriétaires construisant ou améliorant un logement pour leur propre usage*. » (CCH, art. L. 161-1).

Bâtiments nouveaux

*"Les dispositions relatives à l'accessibilité que doivent respecter les bâtiments nouveaux ou parties de bâtiment nouvelles lors de leur construction sont particulières à chacun des types de bâtiments relevant de l'article L. 161-1. Ces dispositions précisent notamment [...]" (*CCH, art. L. 162-1).

Modification de bâtiments d'habitation et de bâtiments à usage professionnel existants

"Les bâtiments à usage d'habitation et les bâtiments à usage professionnel situés dans un cadre bâti existant sont rendus accessibles lorsqu'ils font l'objet de travaux, en tenant compte notamment de la nature des bâtiments et parties de bâtiments concernés, du type de travaux entrepris ainsi que du rapport entre le coût de ces travaux et la valeur des bâtiments au-delà duquel ces modalités s'appliquent. Des dérogations motivées à l'article L. 163-1 peuvent être autorisées [...]" (CCH, art. L 163-1 et L. 163-2).

Etablissements recevant du public

« *Les installations ouvertes au public existantes et les établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant sont rendus accessibles, dans les parties ouvertes au public, selon des conditions particulières à leur type et leur catégorie et un registre public d'accessibilité y est tenu.* » (CCH, art. L. 164-1).

« *Les établissements et installations entrant dans le champ d'application de l'article L. 164-1 répondent à ces exigences dans un délai, fixé par décret en Conseil d'Etat, qui pourra varier par type et catégorie d'établissement, sans excéder dix ans à compter de la publication de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 [...].*

Le propriétaire ou l'exploitant d'un établissement recevant du public ou d'une installation ouverte au public existant à la date du 31 décembre 2014 transmet à l'autorité administrative dans le délai prévu à l'article L. 165-2 un document établissant la conformité de cet établissement ou de cette installation aux exigences d'accessibilité prévues au présent article dont le contenu est défini par décret. A défaut il soumet à cette autorité un agenda d'accessibilité programmée dans les conditions définies au chapitre V. » (CCH, art. L. 164-2). « *Des dérogations motivées à l'article L. 164-1 peuvent être autorisées [...]* » (CCH, art. L. 164-3).

4. Textes

Textes de référence

- Code du travail, art. L. 1132-1, L. 4111-1, L. 5212-2, L. 5212-13, R. 4225-6, R. 4225-7, R. 4624-6 et D. 4626-1
- CGFP, art. L. 131-7 à L. 131-11 (protections contre les discriminations liées à la santé ou à une situation de handicap), L. 324-6, L. 351-1 à L. 353-1 (emploi des personnes en situation de handicap), L. 512-26, L. 512-29, L. 612-3, R. 351-10, R. 351-14 et R. 352-7
- CCH, art. L. 161-1 à L. 165-7 (accessibilité), R. 162-14 et R. 163-5
- Code de l'action sociale et des familles, art. L. 146-9 et L. 241-3
- Code pénal, art. 225-1
- 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
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, art. 3 et 24

Textes cités dans la fiche, dont les dispositions sont codifiées

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 ; loi n° 2023-270 du 14 avril 2023
- Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 ; décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 ; décret n° 2025-1342 du 26 décembre 2025 ; décret n° 2026-531 du 23 juin 2026

Sur le site Espace Droit Prévention

- Le FIPHFP
- Inaptitude et reclassement dans la fonction publique territoriale
- Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière
- Discrimination
- Établissements recevant du public (ERP)

Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
6 place des Citernes - 33059 Bordeaux Cedex - www.cnracl.retraites.fr

Une gestion Caisse des Dépôts GROUPE