



**CONCOURS INTERNE AU TITRE DE L'ANNÉE 2019**  
**POUR LE RECRUTEMENT DE CONTRÔLEURS DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS**  
**BRANCHE DU CONTRÔLE DES OPÉRATIONS COMMERCIALES ET D'ADMINISTRATION GÉNÉRALE**

**ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N° 1**

(DURÉE : 3 HEURES – COEFFICIENT 5)

**ANALYSE D'UN DOSSIER À CARACTÈRE ADMINISTRATIF ET  
RÉPONSE À DES QUESTIONS À PARTIR DE CE DOSSIER**

À partir des documents ci-joints, vous rédigerez une note d'environ 4 pages consacrée à l'accueil et l'accessibilité des personnes handicapées dans l'administration des douanes. Vous illustrerez votre argumentation avec des exemples concrets.

Vous répondrez également aux questions suivantes :

- 1) Expliquez ce qu'est le registre d'accessibilité et à quoi il sert. Argumentez et illustrez.
- 2) Après avoir présenté les modalités de recrutement des travailleurs handicapés à la DGDDI, vous indiquerez ce qui selon vous, permettra à cette administration de poursuivre la démarche d'accessibilité des personnes handicapées.

**AVERTISSEMENTS IMPORTANTS**

L'usage de tout matériel autre que le matériel usuel d'écriture et de tout document autre que le support fourni est **interdit**.

**Toute fraude ou tentative de fraude** constatée par la commission de surveillance **entraînera l'exclusion du concours**.

Veillez à bien indiquer sur votre copie le nombre d'intercalaires utilisés (la copie double n'est pas décomptée).

Il vous est interdit de quitter définitivement la salle d'examen **avant le terme de la première heure**.

Le présent document comporte **21 pages** numérotées.

## LISTE DES DOCUMENTS

- Document n° 1 :** décret N°2017-431 du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public -*JORF N°0076 du 30 mars 2017*
- Document n° 2 :** extraits du fascicule « Bien accueillir les personnes handicapées » Ministère de l'environnement de l'énergie et de la mer -*Ministère du logement et de l'habitat durable- Publication août 2016*
- 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 (1) -*JORF n°36 du 12 février 2005*
- Document n° 4 :** article « Handicap »- *25 juillet 2017, le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/handicap> :*
- Document n° 5 :** « Les travailleurs handicapés » -*23 février 2018, le portail de la fonction publique :<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes>*
- Document n° 6 :** « Recrutement de personnes en situation de handicap » - *03 août 2018 sur le site internet de la douane : [www.douane.gouv.fr](http://www.douane.gouv.fr)*
- Document n° 7 :** « Groupe de travail du 13 juin 2017 sur le handicap »- *FLASH INFO de juin 2017*
- Document n° 8 :** extrait du bilan social de la douane 2016
- Document n° 9 :** visite d'Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, au siège de la direction interrégionale du Grand Est- *Le 02 mai 2018 par le BIC– actualité Aladin*

## **DOCUMENT 1 :**

JORF n°0076 du 30 mars 2017

Texte n°45

### **Décret n° 2017-431 du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public**

Publics concernés : propriétaires et exploitants d'établissements recevant du public.

Objet : règles relatives au registre public d'accessibilité pour les établissements recevant du public (ERP).

Entrée en vigueur : le registre public d'accessibilité est mis à la disposition du public dans un délai de six mois à compter de la publication du présent décret.

Notice : le décret définit les modalités selon lesquelles les établissements recevant du public, neufs et situés dans un cadre bâti existant, sont tenus de mettre à disposition du public un registre public d'accessibilité. Ce registre mentionne les dispositions prises pour permettre à tous, notamment aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap, de bénéficier des prestations en vue desquelles l'établissement a été conçu.

Références : le décret est pris pour l'application de l'article 6 de la loi n° 2015-988 du 5 août 2015 ratifiant l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées et visant à favoriser l'accès au service civique pour les jeunes en situation de handicap. Les dispositions du code de la construction et de l'habitation modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du logement et de l'habitat durable,

Vu le code de la construction et de l'habitation, notamment ses articles L. 111-7-3, R.\* 111-19-2, R.\* 111-19-3, R. 111-19-7 et R.\* 123-2 ;

Vu le code des transports, notamment son article L. 1112-1 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la construction et de l'efficacité énergétique en date du 12 juillet 2016 ;

Le Conseil d'État (section des travaux publics) entendu,

Décète :

#### **Article 1**

Il est ajouté à la section 3 du chapitre Ier du titre Ier du livre Ier du code de la construction et de l'habitation (partie réglementaire) une sous-section 12 ainsi rédigée :

« Sous-section 12

« Registre public d'accessibilité

« Art. R. 111-19-60.-L'exploitant de tout établissement recevant du public au sens de l'article R. \* 123-2 élabore le registre public d'accessibilité prévu à l'article L. 111-7-3. Celui-ci précise les dispositions prises pour permettre à tous, notamment aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap, de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement a été conçu.

« Le registre contient :

« 1° Une information complète sur les prestations fournies dans l'établissement ;

« 2° La liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité de l'établissement aux personnes handicapées ;

« 3° La description des actions de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées et leurs justificatifs.

« Les modalités du registre portent sur sa mise à disposition de l'ensemble du public et sur sa mise à jour régulière.

« Pour les points d'arrêt des services de transport collectif relevant du régime des établissements recevant du public et qui sont soumis aux dispositions de l'article L. 111-7-3, le registre public d'accessibilité peut porter sur l'ensemble d'une ligne ou d'un réseau.

«Un arrêté du ministre chargé de la construction et, le cas échéant, du ministre chargé des transports, précise le contenu et les modalités du registre public d'accessibilité, selon la catégorie et le type de l'établissement, en distinguant, d'une part, les catégories 1 à 4, d'autre part, la catégorie 5 »

## **Article 2**

Le second alinéa de l'article R. \* 111-19-2, l'article R. \* 111-19-3 et le IV de l'article R. 111-19-7 du code de la construction et de l'habitation sont chacun complétés par la phrase suivante : « Cet arrêté prévoit la possibilité pour le maître d'ouvrage de satisfaire à ces obligations par des solutions d'effet équivalent aux dispositions techniques de l'arrêté dès lors que ces solutions répondent aux objectifs poursuivis. »

## **Article 3**

Le registre public d'accessibilité régi par l'article R. 111-19-60 du code de la construction et de l'habitation est mis à la disposition du public dans un délai de six mois à compter du jour de la publication du présent décret.

## **Article 4**

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre du logement et de l'habitat durable et le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 mars 2017.

Bernard Cazeneuve

Par le Premier ministre :

La ministre du logement et de l'habitat durable, Emmanuelle Cosse

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, Ségolène Royal

Le secrétaire d'Etat chargé des transports, de la mer et de la pêche, Alain Vidalies

## **DOCUMENT 2 :**

### **Extraits du fascicule « Bien accueillir les personnes handicapées » Ministère de l'environnement de l'énergie et de la mer Ministère du logement et de l'habitat durable août 2016**

#### **I- Définition du handicap et prescriptions pour les ERP<sup>1</sup>**

##### **1) Qu'est-ce que le handicap et l'accessibilité**

Le handicap, longtemps réduit aux seules personnes en fauteuil, concerne une réalité bien plus large

et bien plus complexe. La loi du 11 février 2005 a permis de poser une définition qui fait consensus en France, mais également au-delà de nos frontières puisqu'elle s'inscrit dans le droit international et notamment dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies adoptée le 13 décembre 2006. Cette Convention affirme et décrit les droits des personnes handicapées.

Chaque pays ratifiant ce texte (ce qu'a fait la France en 2010) est tenu de respecter ces prescriptions.

La Convention des Nations Unies souligne la responsabilité de l'État et de la collectivité. Elle affirme l'égalité entre toutes les personnes, l'interdiction de toute forme de discrimination fondée sur le handicap et le principe d'accessibilité. La loi du 11 février 2005 définit précisément le handicap et inscrit dans le marbre l'obligation d'accessibilité universelle.

Cet extrait définit le handicap comme la rencontre de deux champs : celui de la déficience intrinsèque d'une personne et celui de l'inadaptation de l'environnement dans lequel cette personne évolue. En effet, l'environnement joue un rôle essentiel dans l'aggravation ou la réduction du handicap d'une personne. Un environnement qui n'est pas adapté, qui ne propose aucun équipement compensatoire, aucun personnel sensibilisé ou formé alourdit considérablement la déficience. En revanche, un environnement adapté, dans lequel existent des équipements compensatoires et dont le personnel est formé permet de réduire, voire de faire disparaître les effets liés au handicap. C'est ce qu'on appelle l'accessibilité.

##### **2) Professionnels et usagers, tous concernés**

C'est donc tout le monde qui a une responsabilité et un moyen d'améliorer le vivre ensemble. Travailler sur l'accessibilité de l'environnement consiste à l'adapter pour le rendre accessible à tous. Il s'agit de rendre accessible n'importe quel lieu, mais également n'importe quel bien, n'importe quel service ou prestation à n'importe qui. Ainsi, comme le handicap ne se limite pas aux personnes en fauteuil roulant, l'accessibilité ne se limite pas à l'installation de rampes.

La loi du 11 février 2005 réaffirme « le principe de l'accessibilité à tous pour tout » qui englobe donc :

- l'accès au bâtiment (entrée, circulation et utilisation des équipements);
- l'accès à l'information;
- l'accès à la communication;
- l'accès aux prestations.

L'accessibilité est une composante de la lutte contre la discrimination.

De plus, au-delà de la lutte contre des discriminations, l'accessibilité peut être pensée plus largement et concerner tout le monde. En effet, la pratique montre que ce qui est un besoin pour

certain, devient un confort pour les autres: tout le monde profite des portes plus larges et automatiques, d'une signalétique claire et bien visible, de la multiplication des canaux de communication pour faire passer des informations... Ainsi, les rampes, conçues pour les personnes en fauteuil roulant, sont empruntées par les personnes avec poussette ou chariot à roulettes, les personnes âgées, les blessés en béquilles ou, plus largement, par tous ceux qui préfèrent tout simplement une pente douce à une série de marches.

L'accessibilité revêt une certaine universalité: c'est ce qu'on appelle la «conception universelle» ou encore le «design for all». Par conséquent, se soucier de l'accessibilité de son établissement recevant du public (ERP) revient, non pas à s'intéresser à une éventuelle petite partie de ses clients, usagers ou patients, mais bien à investir pour une qualité d'accueil et de service pour toutes les personnes, qui entreront dans son établissement.

### 3) Rappel des obligations

Tous les ERP, depuis 2005, ont pour obligation de rendre leurs locaux et leurs services, accessibles.

#### a. Pour les bâtiments neufs

Quelle que soit sa catégorie, un ERP neuf doit rendre accessible chaque mètre carré et l'ensemble de ses prestations et services, sans aucune dérogation possible.

#### b. Pour les bâtiments existants

- **Pour les ERP de 5ème catégorie :** Les ERP de 5e catégorie sont l'objet d'obligations spécifiques, plus souples que celles concernant les autres catégories d'ERP. En effet, avant le 1er janvier 2015 ou en fin d'Ad'AP6, seule une partie du bâtiment ou de l'installation doit fournir, l'ensemble des prestations en vue desquelles l'établissement ou l'installation est conçu. Si l'ensemble du bâtiment est accessible, la situation est idéale, néanmoins, l'obligation légale ne porte que sur une partie. En revanche, cette zone, la plus proche possible de l'entrée principale et traversée par le cheminement habituel, doit proposer l'ensemble des prestations prévues dans l'établissement, afin de respecter le principe d'égalité.

- **Pour les ERP de la 1ère à la 4ème catégorie :** En d'autres termes, les ERP de la 1re à la 4e catégorie sont tenus de rendre accessible l'intégralité de leur espace ouvert au public, ainsi que les abords de leur établissement (stationnement et cheminements extérieurs), depuis le 1er janvier 2015 ou en fin d'Ad'AP2.

## II- rendre accessible ses prestations à tous les publics

Au-delà du local en lui-même, l'accessibilité et la qualité de l'accueil de tous les publics passent par une attitude et un comportement adéquats des professionnels.

### 1) Attitudes et comportements généraux

L'accessibilité démarre avec le bon sens et l'attention que l'on porte à autrui. En effet, pour de nombreux aspects, il suffit de se mettre, fut-ce un court instant, à la place de l'autre, d'adopter sa logique, son point de vue afin d'identifier les écueils usuels, inhérents et récurrents à sa condition, pour les dépasser.

Le gestionnaire de l'ERP est, par définition, au service du public, de son public. Son souci principal est donc la satisfaction des besoins ou des désirs de ses clients ou usagers, dans toute leur diversité. L'âge, le sexe, la situation familiale ou financière sont autant de paramètres qui démultiplient les profils des clients et usagers, et donc leurs attentes. Pour y répondre, les

professionnels ont appris à connaître certains archétypes, à écouter les clients et usagers, à cibler leurs attentes et à œuvrer pour les satisfaire. Au final, quand on parle d'attitude et de comportement adéquats pour accueillir un public handicapé, c'est de cela qu'il s'agit.

Ainsi, le premier pas dans la mise en accessibilité de votre établissement et de vos prestations, la

première main tendue vers votre interlocuteur réside dans votre volonté d'accueillir et satisfaire absolument tous ceux qui se présentent à vous. Ainsi, la politesse, la bienveillance, l'écoute, les attentions sont autant de facilitateurs pour rendre le quotidien des personnes handicapées plus confortable. Il s'agit là de termes-clés de base pour tout vendeur ou commerçant ou interlocuteur en relation avec le public. Le savoir-être est aussi important que le savoir-faire. Adoptez donc la même attitude que pour n'importe quelle personne.

- \* Ne la dévisagez pas, soyez naturel, ne vous formalisez pas de certaines attitudes ou certains comportements qui peuvent paraître étranges.

- \* Faites attention à votre langage, n'employez pas de vocabulaire irrespectueux ou discriminant.

- \* Considérez la personne à besoins spécifiques comme un client ordinaire : adressez-vous à elle directement et non pas son accompagnateur, s'il y en a un, ne l'infantilisez pas et vouvoyez-la.

- \* Ne caressez pas le chien guide d'aveugle ou le chien d'assistance, il travaille.

- \* Portez une attention particulière à la qualité de la communication. Parlez bien en face de la personne, en adaptant votre attitude (vocabulaire, articulation, intonation, gestes...) à sa capacité de compréhension.

- \* Proposez, mais n'imposez jamais votre aide. Ne soyez pas surpris si la personne refuse# : elle est à même de vous indiquer ce qu'elle attend de vous ou la manière de l'aider.

- \* Gardez le sourire et faites preuve de patience pour éviter de la mettre en difficulté : un accueil et un service adapté de qualité peut demander plus de temps.

- \* Ayez à disposition un moyen de communication écrite, par exemple, carnet, stylo, tablette tactile...

- \* Si des écrans télévisés sont présents dans votre établissement, veillez à activer le sous-titrage ainsi que l'audio-description.

## 2) Attitudes et comportements spécifiques

Accueillir le public, à besoins spécifiques ou non, est au cœur de votre métier. Faire preuve de politesse, de bienveillance, d'écoute, d'attentions pour satisfaire vos clients, usagers et patients va de soi pour vous. Il en va de même pour les personnes handicapées dont la qualité de vie dépend sensiblement de l'environnement et du comportement de la collectivité à leur égard. Ainsi, l'accueil d'une personne handicapée doit être aussi naturelle que celui d'une personne âgée, par exemple, laquelle peut déjà connaître certaines des difficultés rencontrées par les personnes handicapées (difficulté de repérage, de compréhension, problèmes de mobilité, de vue ou d'audition...). De plus, si ces adaptations sont nécessaires pour les personnes âgées ou handicapées, c'est une qualité de service qui est profitable à tous. En effet, au-delà du handicap, une poussette, des sacs de course, une entorse de la cheville, un sac de voyage sont autant d'entraves à une circulation aisée dans la Cité, et sont autant de situations auxquelles profite un environnement pensé pour tous.

(...)

## II. Rendre accessible son établissement

Vous disposez au travers la réglementation de tout un arsenal de prescriptions pour rendre votre établissement accessible aux personnes handicapées notamment en ce qui concerne les revêtements des sols et murs, les cheminements verticaux et horizontaux, leur largeur, l'éclairage, l'information, etc.

Toutefois, ces prescriptions laissent une large place à la créativité des aménageurs, pour garantir la plus grande diversité possible d'aménagements.

Pour concilier prescriptions et créativité, et apporter une aide, des informations et supports sont, entre autres, disponibles en téléchargement sur le site du ministère ou sur le site de l'AFNOR pour les documents de normalisation

(...)

1- ERP : Établissements Recevant du Public

2- Ad'AP : **A**genda d'**A**ccessibilité **P**rogrammé



**DOCUMENT 3 :**

JORF n°36 du 12 février 2005

Texte n°1

**LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (1)**

NOR: SANX0300217L

ELI:<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2005/2/11/SANX0300217L/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2005/2/11/2005-102/jo/texte>

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**[...]TITRE IV : ACCESSIBILITÉ**

**[...]Chapitre II : Emploi, travail adapté et travail protégé**

**[...]Section 2 : Insertion professionnelle et obligation d'emploi**

**[...]Article 26**

I. - L'article L. 323-8-3 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Elle procède annuellement à l'évaluation des actions qu'elle conduit pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire, publie un rapport d'activité annuel et est soumise au contrôle administratif et financier de l'État.

« Une convention d'objectifs est conclue entre l'État et l'association mentionnée au premier alinéa tous les trois ans. Dans le respect des missions prévues par l'article L. 323-8-4, cette convention fixe notamment les engagements réciproques contribuant à la cohérence entre les mesures de droit commun de l'emploi et de la formation professionnelle et les mesures spécifiques arrêtées par l'association et les moyens financiers nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

« Cette convention détermine également les priorités et les grands principes d'intervention du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés. »

II. - Après l'article L. 323-10 du même code, il est inséré un article L. 323-10-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-10-1. - Une convention de coopération est conclue entre l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3 et le fonds défini à l'article L. 323-8-6-1. Elle détermine notamment les obligations respectives des parties à l'égard des organismes de placement spécialisés mentionnés à l'article L. 323-11. »

III. - L'article L. 323-11 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 323-11. - Des centres de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés.

« Des organismes de placement spécialisés en charge de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées participent au dispositif d'insertion

professionnelle et d'accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail des travailleurs handicapés mis en œuvre par l'État, le service public de l'emploi, l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3 et le fonds visé à l'article L. 323-8-6-1. Ils doivent être conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, recevoir l'aide de l'association et du fonds susmentionnés.

« Pour assurer la cohérence des actions du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisé, il est institué un dispositif de pilotage incluant l'État, le service public de l'emploi, l'association mentionnée à l'article L. 323-8-3, le fonds visé à l'article L. 323-8-6-1 et les organismes de placement spécialisés.

« Les conventions mentionnées au deuxième alinéa doivent être conformes aux orientations fixées par la convention d'objectifs prévue à l'article L. 323-8-3.

« Les centres de pré-orientation et les organismes de placement spécialisés mentionnés aux premier et deuxième alinéas passent également convention avec la maison départementale des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-3 du code de l'action sociale et des familles afin de coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées. »

IV. - Dans le 2° de l'article L. 381-1 et le 5° de l'article L. 542-1 du code de la sécurité sociale, les mots : « L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles ».

V. - Après l'article L. 323-11 du code du travail, il est inséré un article L. 323-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-11-1. - L'État, le service public de l'emploi, l'association visée à l'article L. 323-8-3, le fonds visé à l'article L. 323-8-6-1, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées définissent et mettent en œuvre des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées qui visent à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées.

« Ces politiques ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées. Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

« En vue de garantir une gamme complète de services aux personnes handicapées tenant compte de l'analyse des besoins en respectant notamment la possibilité de libre choix de ces personnes et également en tenant compte de la proximité des lieux de formation, une programmation pluriannuelle de l'accueil en formation est prévue.

« Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de la formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle sont prévus dans des conditions fixées par décret. »

[...]

### **Article 31**

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifiée

1° Le 5° de l'article 5 et le 4° de l'article 5 bis sont complétés par les mots : « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » ;

2° Après l'article 6 quinquies, il est inséré un article 6 sexies ainsi rédigé :

« Art. 6 sexies. - Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 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 œuvre 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. » ;

3° Après l'article 23, il est inséré un article 23 bis ainsi rédigé :

« Art. 23 bis. - Le Gouvernement dépose, chaque année, sur le bureau des assemblées parlementaires, un rapport, établi après avis des conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chacune des trois fonctions publiques. »

## **Article 32**

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est ainsi modifiée :

1° L'article 27 est ainsi rédigé :

« Art. 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'État 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. » ;

2° A l'article 60, les mots : « ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « 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 » ;

3° A l'article 62, les mots : « reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ;

4° Après le premier alinéa de l'article 37 bis, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, après avis du médecin de prévention. » ;

5° Après l'article 40 bis, il est inséré un article 40 ter ainsi rédigé :

« Art. 40 ter. - Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé 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, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

« Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout fonctionnaire, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne. »

[...]

## **DOCUMENT 4 :**

« Handicap »

*www.fonction-publique.gouv.fr/handicap – 25/07/2017*

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été créé en 2006 comme un dispositif d'amorçage d'une politique d'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. L'objectif était de mettre en place un système d'incitation favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi dans les trois versants de la fonction publique. Dix ans plus tard, le taux d'emploi est passé de 3,74% à 5,32% pour l'ensemble des employeurs publics.

La fonction publique territoriale arrive en tête avec un taux d'emploi à 6,39 % suivie par la fonction publique hospitalière, 5,51 % de personnes en situation de handicap parmi ses effectifs et la fonction publique de l'État avec un taux porté à 4,34 %, en progression constante.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

## **DOCUMENT 5 :**

### **« Les travailleurs handicapés »**

*<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes> – 23/02/2018*

Une obligation d'emploi renforcée.

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 handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail). Cette obligation d'emploi s'impose à l'État et à ses établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux collectivités locales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux établissements sanitaires et sociaux ainsi qu'à l'exploitant public La Poste.

Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1er janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel.

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée. L'emploi demeure une priorité essentielle pour les personnes handicapées et l'implication de l'État, en sa qualité d'employeur, est primordiale pour que cette demande trouve sa pleine traduction dans la fonction publique et que celle-ci favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

## **DOCUMENT 6 :**

« **Recrutement de personnes en situation de handicap** » - *www.douane.gouv.fr* – 03/08/2018

Ouverture de la campagne 2019 de recrutement d'emplois contractuels en catégorie C. Les dossiers sont à adresser au plus tard le 30 septembre 2018.

La sélection s'effectue sur dossier et entretien. Les emplois sont de nature administrative. Le candidat ou la candidate doit détenir un diplôme ou une expérience reconnue équivalente au niveau requis. Les personnes recrutées par cette voie ont vocation à être titularisées au terme du contrat d'une durée d'un an.

### **Localisation des contrats proposés**

Les contrats de catégorie C (agent de constatation principal de 2ème classe) :

- sont ouverts aux personnes éligibles justifiant d'un diplôme de niveau V : niveau de formation équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (brevet d'études professionnelles) ou au diplôme national du brevet (DNB, et anciennement brevet des collèges ou BEPC).
- ils sont implantés au sein de l'une des directions des douanes suivantes :

Direction des douanes de localisation des emplois	Adresse (pour envoi ou dépôts des dossiers de candidatures)
Direction interrégionale d'Auvergne-Rhône-Alpes	6, rue Charles Biennier, BP 2353, 69215 Lyon cedex 02
Le poste proposé est à pourvoir à Annecy.	
Direction interrégionale de Bourgogne-Franche-Comté-Centre-Val de Loire	6 rue Nicolas Berthot, 21033 Dijon
Direction interrégionale de Bretagne-Pays de la Loire	7 place Mellinet, 44184 Nantes
Direction interrégionale du Grand Est	25 avenue Foch, 57036 Metz
Direction interrégionale d'Ile-de-France	Service des examens et concours, 3 rue de l'Eglise, 94477 Boissy-Saint-Léger Cedex
Direction interrégionale de Normandie	Hôtel des douanes, 13 avenue du Mont Riboudet, 76022 Rouen
Direction interrégionale de Nouvelle Aquitaine	1 quai de la douane, 33064 Bordeaux Cedex
Direction interrégionale de PACA-Corse	48 avenue Robert Schuman, 13224 Marseille cedex 2
Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières (DNRED)	2 Mail Monique Maunoury – TSA 90313, 94853 Ivry-sur-Seine

## **Nombre de contrats**

Le nombre total de contrats offerts fera l'objet d'un avis publié au JORF.

## **Dépôt des dossiers de candidature**

Les dossiers de candidature devront comprendre une lettre de motivation, un curriculum vitae, une copie de la carte d'identité, des diplômes lorsqu'ils sont exigés, un engagement sur l'honneur de l'absence d'inscription de condamnation pénale au bulletin n° 2 du casier judiciaire ainsi qu'un justificatif indiquant que le candidat relève bien de l'une des catégories ci-après :

- travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (ex-COTOREP)
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente
- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise d'au moins les 2/3 la capacité de travail ou de gain
- certains bénéficiaires des emplois réservés : invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés (victimes civiles de la guerre, sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service, victimes d'acte de terrorisme, ... leurs conjoints leurs enfants) Art. L. 394, 395 et 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- titulaires de la carte d'invalidité inclusion mention « invalidité » (qui remplace la carte d'invalidité depuis le 1er janvier 2017. Les cartes d'invalidité restent valables jusqu'à leur expiration et au plus tard le 31/12/2026)
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Les dossiers devront être adressés au plus tard le 30 septembre 2018 à la ou aux directions d'implantation des contrats à l'adresse indiquée dans le tableau ci-dessus, le cachet de la poste faisant foi.

## **Attention**

- La loyauté des informations fournies dans le dossier de candidature, et notamment les diplômes produits, feront l'objet d'une vérification minutieuse. En outre, une enquête administrative sera diligentée.
- Ce recrutement n'est pas ouvert aux personnes déjà fonctionnaires.



## **DOCUMENT 7 :**

### **Groupe de travail du 13 juin 2017 sur le handicap**

*FLASH INFO de juin 2017*

Un groupe de travail sur le handicap en Douane s'est tenu le 13 juin 2017 dans les locaux de la direction générale en présence des représentants des organisations syndicales (CGT, USD-FO, CFDT Douanes, Solidaires et UNSA).

Il a été l'occasion d'échanger sur différentes thématiques en rapport avec la prise en compte du handicap dans notre administration à tous les stades de la carrière des agents : recrutement, aménagements de postes, mutation, accessibilités immobilière et informatique

Dans un premier temps, le bilan chiffré a été dressé :

- En termes d'obligation légale d'emploi de personnes porteuses de handicap, la Douane affiche un taux d'emploi de 5,31 % en 2016 contre 4,50 % en 2009. Pour mémoire l'obligation légale est de 6 % et la prise en compte dans la base de calcul des effectifs de la surveillance, qui ne peuvent accueillir des personnels en situation de handicap du fait des conditions d'aptitude physique spécifiques qui y sont requises, diminue mécaniquement le niveau du taux d'emploi.
- En termes de recrutement par contrats spécifiques, depuis la mise en place de ce dispositif en 2009, 183 personnes ont été titularisées : 60 en catégorie A, 91 en catégorie B et 32 en catégorie C. Ces recrutements se répartissent de façon équilibrée en 93 hommes et 90 femmes.

Ont ensuite été abordées, les conditions d'exercice des fonctions des personnels en situation de handicap.

L'accent a été mis sur le rôle essentiel joué par les 47 correspondants sociaux qui sont également les correspondants handicap. Présents dans chaque direction, ils bénéficient de formations spécifiques sur le thème du handicap, au moment de leur prise de fonction puis dans le cadre de rencontres bisannuelles. La liste de ces correspondants est en ligne sur Aladin dans la rubrique « Personnel/organisation/Action sociale ».

En matière d'aménagements de poste, un rappel des prestations disponibles et des formalités pratiques a été fait. Il a été indiqué à cette occasion qu'à compter du 1er mai 2017, les ministères

économiques et financiers se sont alignés sur le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) et requièrent désormais une reconnaissance officielle de la situation de handicap (RQTH, carte d'invalidité...) pour bénéficier de ces prestations. Un dispositif transitoire est mis en place en 2017. Il a été souligné l'écoute et la grande réactivité qui sont déployées pour mettre à disposition au plus vite les aménagements nécessaires.

L'accessibilité numérique est aussi un facteur d'intégration et de facilitation pour les personnes atteintes de handicap. Les critères RGAA (Référentiel général d'accessibilité des administrations) à respecter ont été rappelés et intégrés au sein de la charte graphique des téléservices mis à disposition des développeurs en 2014. Les nouveaux projets vont devoir s'y conformer. La refonte des portails Prodouane et Aladin sera une étape importante de l'amélioration de l'accessibilité en douane. Y seront associés les porteurs de handicap qui se seront portés volontaires.

En matière de mobilité souhaitée, le cadre de la priorité de mutation accordée à ces personnels, dite « priorité article 60 » du nom de l'article du statut général des fonctionnaires qui la fonde, a été présenté. Le 23 mai dernier, un GT spécifique a été consacré aux conditions de mise en œuvre de l'ensemble des priorités prévues par cet article. Ses travaux devraient déboucher prochainement. Statistiquement, le nombre d'agents concernés par cette priorité reste limité.

Plus largement, le handicap est également pris en compte dans les processus concernant :

- le secteur immobilier où toutes les opérations de rénovation et de choix des nouveaux bâtiments incluent un volet « accessibilité » ;
- lors de la passation des marchés publics où le recours à des fournisseurs partenaires de cette politique sociale est systématiquement recherché. Sont notamment concernés les marchés de fournitures, de conditionnement, d'entretien d'espaces verts...

Enfin, la sensibilisation de l'ensemble des personnels aux problématiques rencontrées par les collègues en situation de handicap va être renforcée : à la formation déjà dispensée aux managers entrants dans le cadre de la lutte contre les discriminations (conditions d'accueil d'un agent en situation de handicap, information du collectif de travail avec mise en situation), va s'ajouter une formation spécifique organisée dans les écoles à destination de l'ensemble des stagiaires. Cette formation devrait être mise en place dès la rentrée 2017 avec le concours de la cellule dédiée au niveau ministériel, la CRIPH (Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées).

## **DOCUMENT 8 :**

Extrait du bilan social de la douane 2016

### [...]1.5. Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap

#### 1.5.1. L'évolution du taux d'emploi légal

L'article L5212-2 du code du travail fixe à 6 % le taux d'emploi légal (à temps plein ou à temps partiel\*) de travailleurs handicapés ou assimilés par rapport à l'effectif total des salariés.

- Le taux d'emploi direct est défini par le rapport entre les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/N et l'effectif total rémunéré au 01/01/N

- Le calcul du taux d'emploi légal diffère légèrement : le numérateur est augmenté des unités déductibles, qui correspondent à la conversion en effectif du montant des dépenses consacrées au handicap (cf. 1.5.2)

Le taux d'emploi légal de la DGDDI s'élève en 2016 à 5,35 % des effectifs totaux. La prise en compte des effectifs de la branche de la surveillance (qui ne peut accueillir d'agents en situation de handicap) dans la base de calcul de ce taux rend l'objectif de 6 % plus difficile à atteindre.

Taux d'emploi légal	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	4,81 %	5,42 %	5,47 %	5,35 %	5,31 %	5,35 %

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, pour favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap, une formation relative à l'intégration de ces agents est dispensée en interne à l'ensemble des managers primo-accédants à la fonction d'encadrant. L'objectif est de développer les bons réflexes et les bonnes pratiques, tant vis-à-vis de la personne accueillie que du collectif de travail. Les correspondants sociaux/handicap nouvellement nommés sont également systématiquement formés par la CRIPH\*, généralement dès leur prise de poste.

#### 1.5.2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'article L5212-13 du code du travail dresse la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit notamment des travailleurs reconnus handicapés, des titulaires d'une pension d'invalidité, des bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou encore des emplois réservés\* (liste non exhaustive).

En 2016, la douane dénombrait 831 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces données tiennent uniquement compte des agents qui ont fait spontanément état de leur qualité de travailleur handicapé. Cette démarche relevant du volontariat, tous les bénéficiaires de cette obligation ne se manifestent pas systématiquement et ne peuvent donc pas tous être comptabilisés de façon fiable. A noter qu'aux effectifs physiques, la réglementation permet d'ajouter le montant des dépenses consacrées au handicap (insertion des personnes handicapées, contrats avec le secteur du travail adapté...) après conversion en équivalent « effectif physique ».

[...]

### 7.2. Les spécificités de l'action sociale douanières

#### 7.2.1 le réseau des correspondants sociaux[...]

##### 7.2.1.3 La prise en charge du handicapé

Les correspondants sociaux sont associés à la prise en charge du handicap. De par leur fonction de correspondant « handicap », ils sont chargés, en liaison avec la cellule action sociale du bureau A2, de l'instruction des aménagements des postes de travail des agents en situation de handicap.

Au titre de l'année 2016, les dépenses de la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH\*) concernant l'aide directe aux agents des MEF se sont élevées à 2 040 305 € dont 232 932 € attribués à des agents de la DGDDI, soit un peu plus de 11 % du total des aides :

- transports spécialisés : 134 850 € (15 dossiers)
- prothèses auditives : 86 902 € (34 dossiers)
- aménagement spécifique de véhicule : 4 101 € (4 dossiers)
- auxiliaire de vie : 2 979 € (1 dossier)
- fauteuil roulant : 4 100 € (1 dossier)

La DGDDI a pris en charge 510 € sur ce coût total.[...]

## **DOCUMENT 9 :**

### **Visite de Monsieur Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, au siège de la direction interrégionale du Grand-Est**

*Le 02/05/2018 par le BIC – actualité ALADIN*

A l'occasion du Duoday, journée européenne de mobilisation en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, s'est rendu le jeudi 26 avril à la direction interrégionale Grand-Est, à Metz, afin de valoriser l'engagement de la direction, et plus largement des douanes, en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes confrontées à des situations de handicap.

Le siège de la direction interrégionale développe depuis 3 ans une politique particulièrement volontariste en matière d'accueil et d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap (12,5% des effectifs). Les agents du service ont appelé l'attention du secrétaire d'État sur l'importance du collectif de travail et de la transmission des savoirs au sein de l'équipe, et expliqué à l'occasion de leurs témoignages respectifs les différentes initiatives conduites en faveur d'une organisation du travail plus humaine, ouverte à la différence, et solidaire.

Démarche de bien-être au travail, accompagnement personnalisé de chacune des situations de handicap ou d'inaptitude, recrutements directs locaux, recours aux établissements et services d'aides par le travail, accessibilité des locaux et aménagements des postes de travail, ce sont des priorités de la direction interrégionale du Grand Est. Le Secrétaire d'État a salué le directeur interrégional et son équipe pour l'exemplarité des mesures mises en œuvre et leur rayonnement au-delà du service.