

MINISTERE DE L'ECOLOGIE, DU DEVELOPPEMENT  
DURABLE, DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

DIRECTION GENERALE DE L'AVIATION CIVILE

EXAMEN PROFESSIONNEL POUR LE RECRUTEMENT  
D'ASSISTANT(E)S D'ADMINISTRATION DE L'AVIATION CIVILE DE  
CLASSE EXCEPTIONNELLE

SESSION 2012

NOTE DE SYNTHESE

Le (la) candidat(e) est invité(e) à vérifier que le sujet comporte les pages 1 à 28 (ci-jointes).

Durée : 3H

Coefficient : 1

**IMPORTANT :**

**« Afin de préserver l'anonymat des copies, il est rappelé qu'aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie.**

**Il est également vivement recommandé, sous peine d'annulation de l'épreuve concernée, de ne pas apposer sa signature, ni d'inscrire son nom, grade, ou tout autre mention personnalité.**

**Il est également demandé à ce que le (la) candidat(e) compose à l'encre noire ou bleue (pas de turquoise).**

**Le nom du candidat ne doit figurer qu'à l'emplacement réservé à cet effet et sera soigneusement caché par le rabat. »**

**Sujet :** Vous êtes affecté au Secrétariat général. Votre chef de service vous demande de rédiger pour le comité central d'action sociale une note de synthèse, de quatre pages maximum, portant d'une part sur les trois grands principes relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration d'Etat et d'autre part sur les différentes mesures prises au sein du ministère de l'Ecologie, du développement durable, des transports et du logement en leur faveur.

Document n° 1 : L'aide financière non remboursable aux personnes handicapées – source : extrait note DGAC du 11 février 2011 (1 page) ;

Document n° 2 :- « Des progrès restent à faire - Information et sensibilisation » – Source site intranet DGAC Bravo-Victor (1 page) ;

Document n° 3 : « Travailler dans la Fonction publique » - Source site internet (3 pages) ;

Document n° 4 : « Ce qu'il faut retenir » - Source site intranet DGAC Bravo-Victor (1 page) ;

Document n° 5 : « Handicap et Fonction publique, la volonté de réussir » 11 mai 2011 – Source : site internet du MEDDTL (1 page) ;

Document n° 6 : « Accessibilité et développement durable » - Source : site internet du MEDDTL – 2009- (1 page) ;

Document n° 7 : « La conférence nationale du handicap » - Source : site internet du MEDDTL- 2011- (1 page) ;

Document n° 8 : Foire aux questions Handicap – Source : site internet du MEDDTL (5 pages) ;

Document n° 9 : L'accessibilité des locaux professionnels – Source : FIPHFP Emploi-Handicap (12 pages) ;

Document n°10 : Aide financière – Source : site interne alpha-sierra DGAC- Météo-France (1 page).

## L'AIDE FINANCIERE NON REMBOURSABLE AUX PERSONNES HANDICAPEES

**Principe :** L'aide financière non remboursable aux personnes handicapées est destinée à **co-financer** les équipements lourds ou les frais nécessaires au **fonctionnement correct de la vie quotidienne**. À titre d'exemple, elle peut participer au financement de l'aménagement d'un véhicule, de l'adaptation du logement, d'une aide à la vie sociale (vacances, loisirs...), de l'achat de matériel ou d'un animal d'accompagnement etc.

L'aide financière non remboursable aux personnes handicapées intervient en complément des commissions d'aides exceptionnelles des comités locaux d'action sociale (CLAS). Elle est donc subordonnée à l'attribution d'une aide financière par le CLAS. Par ailleurs, elle intervient également après que l'agent ait fait valoir ses droits aux prestations légales. Elle est cumulable avec le prêt social dédié à cet effet.

L'instruction du dossier est effectuée par l'**assistante de service social** du secteur géographique concerné. La demande est étudiée au sein d'une **commission nationale «d'aide aux personnes handicapées»**.

Les dossiers sont traités et liquidés en administration centrale par le bureau SDP/5.

L'aide est versée au bénéficiaire ou directement au prestataire de service selon avis de la commission

**N.B :** Sont exclues les demandes liées à l'activité professionnelle telles que l'aménagement du poste de travail (ces demandes sont traitées dans le cadre du fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique : FIPHFP) et les dépenses liées à la dépendance et au vieillissement.

### Conditions d'attribution :

Peuvent prétendre à cette aide pour l'amélioration de leur vie quotidienne les :

- agents handicapés actifs ou retraités pour invalidité ;
- agents retraités ayant été reconnus handicapés avant leur retraite ;
- ayants cause handicapés d'agents en activité (Cf. note n° 56212 SG/SDP/ du 23/02/2010).

La personne handicapée ou en invalidité devra posséder soit :

- une notification de décision délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou de la COTOREP (pour les notifications antérieures au 1/7/2006 et en cours de validité) ;
- une carte d'invalidité ;
- un certificat médical d'un médecin assermenté (pour les POM et certaines COM) ;
- ou tout autre justificatif prévu par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Renseignements et demande à formuler auprès de l'assistante de service social du secteur géographique concerné.

Montant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011

|                           |         |
|---------------------------|---------|
| Montant maximal de l'aide | 3 330 € |
|---------------------------|---------|

## Document n°2 Des progrès restent à faire - Information et sensibilisation :

Source site internet DGAC Bravo Victor

Des progrès restent à faire...

"Handicap et Fonction publique, la volonté de réussir" : c'est le thème de la mobilisation lancée aujourd'hui à l'initiative de François Baroin, ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, et de Georges Tron, Secrétaire d'État chargé de la Fonction publique. Point de départ de cette campagne de sensibilisation, cette journée est également pour les ministres, l'occasion de rappeler que « *la prise en compte du handicap ne se réduit pas à la seule dimension du recrutement* » et que « *l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la garantie d'une carrière doivent tout autant être assurés par les pouvoirs publics* ».



Concrètement, il est demandé aux administrations publiques de se mobiliser et d'inciter les agents à échanger sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il s'agira de rappeler notamment que les agents de l'État reconnus handicapés peuvent bénéficier de plusieurs prestations, telles que des aides au maintien de l'autonomie, des aménagements de poste et/ou des conditions de travail.

Enfin, cette journée du handicap a pour but aussi de valoriser l'action du [FIPHFP](#) (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) ainsi que celle d'employeurs publics exemplaires.

L'occasion de découvrir également sur Bravo Victor les nouvelles pages consacrées au [Handicap](#) et de télécharger au besoin toutes les informations et éléments de communication.

### Bon à savoir :

En 2009, la Fonction publique faisait travailler 4% de personnes handicapées, avec 5,2 millions d'agents, encore loin d'atteindre le quota des 6% fixé par la loi depuis 1987, même si elle fait mieux que le privé qui plafonne à 2,4%.

### Information et Sensibilisation

Lorsque le type de handicap le nécessite et afin de faciliter l'intégration d'un nouvel agent, des réunions de sensibilisation sur les questions que le handicap peut susciter sont organisées à l'intention des collègues. Le handicap non visible qui nécessite des aménagements soulève des questions. Ces réunions de sensibilisation sont l'occasion de répondre aux interrogations légitimes qui se posent. Un intervenant extérieur est sollicité.

## Document n°3

# Travailler dans la fonction publique

## Contexte législatif

La [loi du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées réforme la loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées, et celle du 10 juillet 1987 sur l'emploi des personnes handicapées.

### 101 articles

Ce texte de 101 articles est entré en vigueur le 1er janvier 2006.

Il apporte des évolutions importantes pour mieux répondre aux attentes des personnes handicapées tout au long de leur vie : accès aux soins, scolarité, formation, emploi, accessibilité du cadre bâti, des transports, participation à la vie sociale...

Il réaffirme les grands principes de solidarité, d'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens, et de droit à la compensation du handicap.

Et il reconnaît pour la première fois le handicap psychique.

### Une nouvelle logique pour l'emploi

La voie d'accès dite des « emplois réservés » dans la fonction publique n'existe plus pour les personnes handicapées depuis janvier 2006.

Et si l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées est renforcée (lire article suivant), tous les employeurs le diront : ils ne recherchent pas des « personnes handicapées » pour remplir un quota, mais « des compétences » correspondant aux besoins de leur organisation. A compétences égales, cependant, un travailleur handicapé pourra être privilégié, afin d'améliorer le taux d'emploi de la structure.

## Nouvelles obligations

En matière d'emploi, la loi handicap de 2005 reconduit et renforce l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées, à temps plein ou à temps partiel, au-delà de vingt salariés ou agents (équivalents temps plein), créée par la loi 10 juillet 1987.

- La **liste des bénéficiaires** de l'obligation d'emploi est **complétée** : aux personnes reconnues « travailleurs handicapés » et aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %, s'ajoutent désormais les titulaires de la carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- La **contribution financière** pour non-respect de l'obligation d'emploi - qui n'existait jusque-là que pour le secteur privé - est étendue aux fonctions publiques. Parallèlement à l'AGFIPH pour le secteur privé, un **Fonds** pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (**FIPHFP**) est créé pour recueillir la contribution annuelle des employeurs concernés.
- Le **montant** de la contribution due en cas de non-respect de l'obligation d'emploi **augmente**. Cette contribution concerne les employeurs publics de plus de vingt agents en équivalent temps plein. La collecte de contribution étant progressive jusqu'en 2010, les employeurs publics bénéficient d'un abattement jusqu'en 2009 inclus (abattement de 80% en 2006, de 60% en 2007, de 40% en 2008 et de 20% en 2009). En 2010, cet abattement disparaîtra.

- La **priorité** est donnée à l'insertion en **milieu ordinaire** de travail. La comptabilisation, dans l'obligation d'emploi, du travail fourni en sous-traitance par des entreprises adaptées (anciens ateliers protégés) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT, anciens CAT) est revalorisée d'un tiers mais demeure plafonnée à 50 % du quota d'emploi.

En 2008, le taux d'emploi de travailleurs handicapés pour l'ensemble des employeurs publics s'établissait à 4,4%.

En raison des principes réaffirmés dans la loi handicap de 2005, mais aussi et surtout de la contribution financière non négligeable qu'elle institue pour les employeurs ne remplissant pas leur obligation d'emploi, on constate une mobilisation nouvelle des employeurs publics sur le sujet.

## Nouveaux dispositifs

- **La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**  
Guichet unique pour toutes les personnes handicapées (enfants et adultes), la MDPH a vocation à apporter une réponse de proximité. Elle héberge la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui remplace notamment l'ancienne COTOREP.
- **Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**  
Institué par l'article 36 de la nouvelle loi handicap, ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques.  
Pour financer les actions nécessaires, le FIPHFP récolte la contribution financière des employeurs publics de plus de vingt agents en équivalent temps plein ne remplissant pas leur obligation d'emploi de personnes handicapées.

L'ensemble des employeurs publics peut solliciter le FIPHFP pour un financement de projets ou d'actions (par exemple des aménagements de postes ou de la formation). Il est à noter que les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 ne peuvent pas directement solliciter le FIPHFP.

Pour solliciter le FIPHFP, trois conditions sont requises :

- l'employeur doit être public ;
- le bénéficiaire doit être éligible ;
- l'action doit être éligible.

Le FIPHFP intervient de deux manières :

- à travers des aides individuelles ponctuelles (demandées par l'employeur) <!-- [voir le [catalogue des aides, format PDF \(624,2 ko\)](#)]-->
- par la signature d'une convention pluriannuelle avec les plus gros employeurs publics [voir les premiers [employeurs publics signataires](#) 
- **Une nouvelle mission pour les Cap emploi**  
Depuis le 2 juillet 2008, la convention entre l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP et les associations gestionnaires des Cap Emploi permet aux Cap Emploi d'accompagner

tant les employeurs publics que les employeurs privés.

[Coordonnées des Cap Emploi du réseau Unith](#) 

[Coordonnées des Cap Emploi du réseau Ohé Prométhée](#) 

## **- Prise de poste et évolution de carrière**

### **Aménagements de poste**

#### **Le soutien du FIPHFP**

Tous les employeurs publics, quelle que soit leur taille, peuvent faire appel au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour financer les aides humaines ou techniques nécessaires à l'accès ou au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée.

Il peut notamment s'agir :

- d'aménagements du poste de travail (y compris les études nécessaires),
- du financement d'un véhicule professionnel ou personnel,
- du financement de prothèses, orthèses, fauteuils,
- de la rémunération des professionnels chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou des prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé (interprète en langue des signes, auxiliaire de vie...),
- du financement des surcoûts liés à la formation et l'information des travailleurs handicapés,
- ...

A noter : contrairement à l'AGEFIPH, le FIPHFP ne peut être saisi par un particulier.

#### **Le rôle du correspondant handicap**

Un protocole d'accord d'octobre 2001 a introduit la notion de « correspondant handicap » dans la fonction publique d'Etat. Il est l'interlocuteur tant pour les questions de recrutement que d'aménagement du poste de travail.

La fonction de correspondant handicap n'est pas prévue sur le plan réglementaire dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière, ce qui n'empêche pas certaines DRH d'en désigner.

Le FIPHFP demande d'ailleurs systématiquement aux employeurs publics avec lesquels il passe une convention pluriannuelle de désigner un correspondant handicap en leur sein.

[Liste des employeurs publics ayant conventionné avec le FIPHFP](#) 

## Document n° 4 « Ce qu'il faut retenir » -

Source : site internet Bravo Victor

Le handicap c'est la limitation d'activité dans un environnement donné en raison de l'altération de fonctions.

Des adaptations peuvent compenser le handicap et favoriser l'emploi.

### **Handicap et Emploi : le cadre juridique**

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées n° 2005-102 du 11 février 2005, a donné une impulsion nouvelle à l'insertion des personnes handicapées : <http://www.legifrance.gouv.fr/>

Elle impose aux employeurs privés et publics un taux d'emploi au moins égal à 6% des effectifs globaux des salariés.

L'article 36 de la loi a introduit une mesure incitative au recrutement des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique en créant au 1er janvier 2006, le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), financé par les contributions des employeurs publics n'atteignant pas le taux de 6% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

[Institut national de la statistique et des études économiques](#)

### **Handicap et emploi : les chiffres INSEE en date de 2007 sont les suivants :**

Sur 1,8 million de personnes handicapées en France d'âge actif :

- 50% est âgé de moins de 50 ans
- le taux de chômage est de 19%, soit deux fois plus que pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

Dans la Fonction Publique, le nombre des Travailleurs Handicapés est passé de : 163500 au 1er janvier 2005 à 195000 au 1er janvier 2008.

Le taux d'emploi a ainsi évolué de 3,7% à près de 4,4%. Le taux d'emploi à la DGAC se situe dans cette fourchette.

Parallèlement, l'effort des employeurs publics a porté sur les dépenses engagées au travers de contrats avec les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) anciennement connus sous le nom de Centre d'aide par le travail (CAT) pour des travaux de sous-traitance ou de fourniture de services. Ces dépenses ont augmenté de 40% entre les années 2005 et 2008 portant le montant des dépenses de 83 à 116 millions d'euros.

### **À la DGAC**

La mission de la politique d'insertion des personnes handicapées est assurée par le bureau des affaires sociales intitulé SDP/5. Il coordonne l'ensemble des acteurs concernés par le recrutement, la formation, les conditions de travail, la santé, l'action sociale, le déroulement de carrière, les marchés avec les entreprises du secteur protégé.

## « Handicap et Fonction publique, la volonté de réussir »

11 mai 2011 (mis à jour le 13 mai 2011) - Développement durable

Le 12 mai 2011, c'est la journée du handicap dans la Fonction publique, lancée par le Gouvernement. A cette occasion, gros plan sur les formations au langage des signes (LSF) assurées par le ministère. Bienvenue dans le langage des signes !

Depuis 2006, le ministère du Développement durable dispense à ses agents des cours de langage des signes. Les formations sont assurées par un organisme extérieur et par des agents du ministère.

Elles sont prises en charge par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, mis en place dans le cadre de la "loi handicap "2005 dont l'objectif est d'encourager l'embauche de personnes en situation de handicap et la volonté d'atteindre le seuil de 6% minimum dans la fonction publique.

Nous sommes tous concernés, le handicap n'est pas toujours de naissance, il peut survenir en cours de vie.

La journée du handicap dans la Fonction publique est l'occasion de rappeler que les personnes en situation de handicap ont toute leur place dans la Fonction publique. Point de départ d'une campagne de sensibilisation, la journée est également l'occasion de rappeler que la prise en compte du handicap ne se réduit pas à la seule dimension du recrutement. L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la garantie d'une carrière doivent tout autant être assurés par les pouvoirs publics.

## Accessibilité et développement durable

Equité, solidarité, efficacité économique, préservation des ressources naturelles : Accessibilité et développement durable présentent une convergence d'objectifs.

1er décembre 2009

L'accessibilité au service du développement durable

**En améliorant la qualité de vie de tous les citoyens, en anticipant sur les conséquences sociales et économiques de l'allongement de l'espérance de vie, l'accessibilité participe pleinement du développement durable.**

En tant que stratégie pour le futur, l'accessibilité a fait l'objet de propositions lors du Grenelle de l'Environnement ; elle est prise en compte dans les [agendas 21](#).

**Développer une qualité d'usage de la ville pour tous...**

**Favoriser l'accessibilité des transports, de la voirie, des espaces publics, des logements et des bâtiments publics, c'est permettre aux personnes en situation de handicap de participer à la vie sociale et culturelle et à des activités économiques.** C'est développer une qualité d'usage de la ville pour tous. C'est également anticiper sur les défis démographiques à venir de notre société vieillissante.

**... c'est réduire les émissions de gaz à effet de serre !**

**Améliorer l'accessibilité des transports urbains, c'est contribuer à une meilleure rentabilité des services,** à une réduction des consommations d'énergie fossile et à une réduction des émissions de gaz à effet de serre, tout autant que faciliter les déplacements des personnes à mobilité réduite. Accroître l'offre de logements adaptés, c'est permettre le maintien à domicile des personnes handicapées et des personnes âgées.

**Accessibilité et performance énergétique : 2 chantiers du développement durable.**

L'objectif d'accessibilité accompagne aujourd'hui les mesures prises pour réduire la consommation énergétique des bâtiments (nouvelles technologies pour la construction neuve, rénovation accélérée du parc existant).

## La conférence nationale du handicap (CNH)

24 juin 2011

Mesures annoncées lors de la CNH 2011

La Conférence Nationale du Handicap 2011 s'est tenue en présence de 11 ministres et du [Président de la République](#). Après avoir dressé un [bilan](#), l'Etat a réaffirmé l'engagement de la Nation sur la politique du handicap à travers l'annonce de [nombreuses mesures](#) qui visent à :

- Garantir l'accès de tous à l'éducation et à la formation ;
- Améliorer l'accès au travail des personnes handicapées pour tous les types de handicap
- Avancer vers une société accessible à tous
- Répondre aux besoins des plus fragiles
- Faire du handicap un des axes stratégiques de la recherche en France

En matière d'accessibilité, ces mesures sont notamment :

- Le lancement d'un plan de formation à destination des membres des commissions consultatives départementales de sécurité et d'accessibilité (CCDSA), chargés de se prononcer sur tous les dossiers ERP et les demandes de dérogation
- L'engagement d'un chantier sur l'accessibilité de la voirie aux personnes handicapées visuelles, auditives, mentales et cognitives, afin d'assurer leur sécurité dans les déplacements
- Le renforcement des moyens de l'Observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle, afin de lui permettre de jouer pleinement son rôle de centre de ressources, en créant un portail [www.accessibilite.gouv.fr](http://www.accessibilite.gouv.fr)
- L'élaboration d'un label, d'application volontaire, qualifiant l'accessibilité et la qualité d'usage des bâtiments d'habitation dans leur environnement afin d'établir leur niveau de performance accessibilité/fonctionnalité
- L'organisation d'une journée nationale sur la conception universelle
- Le lancement d'un plan des métiers du handicap, orienté vers le développement des métiers de l'accessibilité et de la conception universelle. Ce plan pourrait comporter :
  - un volet relatif à la formation continue de professionnels du cadre bâti et des transports
  - un volet relatif aux métiers de l'innovation et de la conception universelle
- Le déploiement du label "Destination pour tous", pour valoriser les destinations touristiques accessibles
- Le lancement d'un plan pluriannuel d'accessibilité des lieux de travail de la fonction publique, financé par le FIPHFP (125M€), destiné en particulier aux écoles du service public (50M€) et aux petites collectivités locales (50M€), en élargissant le nombre d'employeurs éligibles (suppression du seuil de 10 agents relevant de l'obligation d'emploi)
- La sensibilisation des professionnels de santé sur leurs obligations en matière de mise en accessibilité de leur cabinet et l'amélioration de l'information sur les cabinets accessibles
- La création d'une chaire consacrée à l'accessibilité au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

Les participants de la Conférence nationale du handicap se sont vus remettre de nombreux documents de bilan ou guides pratiques sur les sujets traités lors de la conférence. Ceux relatifs à l'accessibilité de la Cité sont mis à [disposition du lecteur](#).

# Foire aux questions HANDICAP

## Qu'est ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 impose à tout employeur qui occupe au moins vingt salariés de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à hauteur de 6% de son effectif.

## Les employeurs publics sont-ils concernés ?

Oui, tous les employeurs publics qui rémunèrent au moins vingt agents à temps plein ou équivalent sont soumis à cette obligation. Ce sont :

- Les administrations de l'État : les ministères et les établissements publics administratifs de l'État. Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) relèvent de l'obligation d'emploi du secteur privé.
- Les collectivités territoriales : régions, départements, communes et les établissements publics locaux (sauf EPIC) : communautés de communes, centres communaux d'action sociale, centres de gestion, etc.
- Les employeurs de la fonction publique hospitalière : hôpitaux, maisons de retraites, établissements pour enfants ou adultes handicapés, établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, centres d'hébergement et de réadaptation, etc.



## Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents qui ont fait l'objet d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les emplois réservés.

## Tous les handicaps sont-ils concernés ?

Oui, il n'y a pas d'exclusion a priori.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et de chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne, pour la première fois, une définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

Par ailleurs, afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, le statut général des fonctionnaires précise que les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'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.

## Comment un travailleur handicapé peut-il intégrer la fonction publique ?



L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre 1<sup>er</sup> du statut général des fonctionnaires (notamment conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi).

**L'aptitude physique :** comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé est soumis à une visite médicale d'aptitude. Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (art. 5 loi du 13 juillet 1983).

### **Le recrutement par concours : la voie normale d'accès à la fonction publique**

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « *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.* »

### **Le recrutement par contrat : un instrument moderne et souple de recrutement.**

Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils postulent. Les candidats sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un lauréat du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent 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.



## Comment est pris en compte le handicap en cours de carrière ?

Lorsque l'état de santé d'un agent public ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, ce dernier doit bénéficier de la procédure de reclassement, avant toute mise à la retraite pour invalidité.

**L'adaptation du poste :** lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique.

**L'adaptation des fonctions :** lorsque l'adaptation du poste n'est pas possible, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade, dans lequel, « les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes ».

**Le détachement :** si l'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux différents emplois de son grade, l'administration, après avis du comité médical, invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

**La mise à la retraite pour invalidité :** lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice d'un emploi public et ne peut pas être reclassé, il est placé à la retraite.

## Les agents publics handicapés bénéficient-ils de droits particuliers ?

La carrière du fonctionnaire handicapé, quelle que soit la voie d'accès, doit se dérouler dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade : mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, même rémunération et mêmes indemnités. Toutefois, les travailleurs handicapés bénéficient :

- d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, avec notamment, au moins une visite médicale annuelle ;
- d'une priorité de mutation, dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service ;
- d'une priorité de détachement ou de mise à disposition dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps ;
- d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités du service.





## **Peut-on bénéficier de ces droits lorsqu'on n'a pas été recruté en qualité de travailleur handicapé ?**

Oui, tout à fait.

## **A quoi sert le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ?**

Le FIPHFP a pour mission de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Les employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés doivent lui verser chaque année une contribution proportionnelle aux effectifs manquants. Ces financements sont ensuite utilisés pour effectuer des aménagements de poste de travail, assurer de la formation ou encore apporter des aides techniques et humaines aux agents publics handicapés. Le fonds a mis en place un catalogue des aides qu'il finance sur son site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr). Les financements sont ouverts à toutes les collectivités publiques, même celles qui emploient moins de vingt agents.

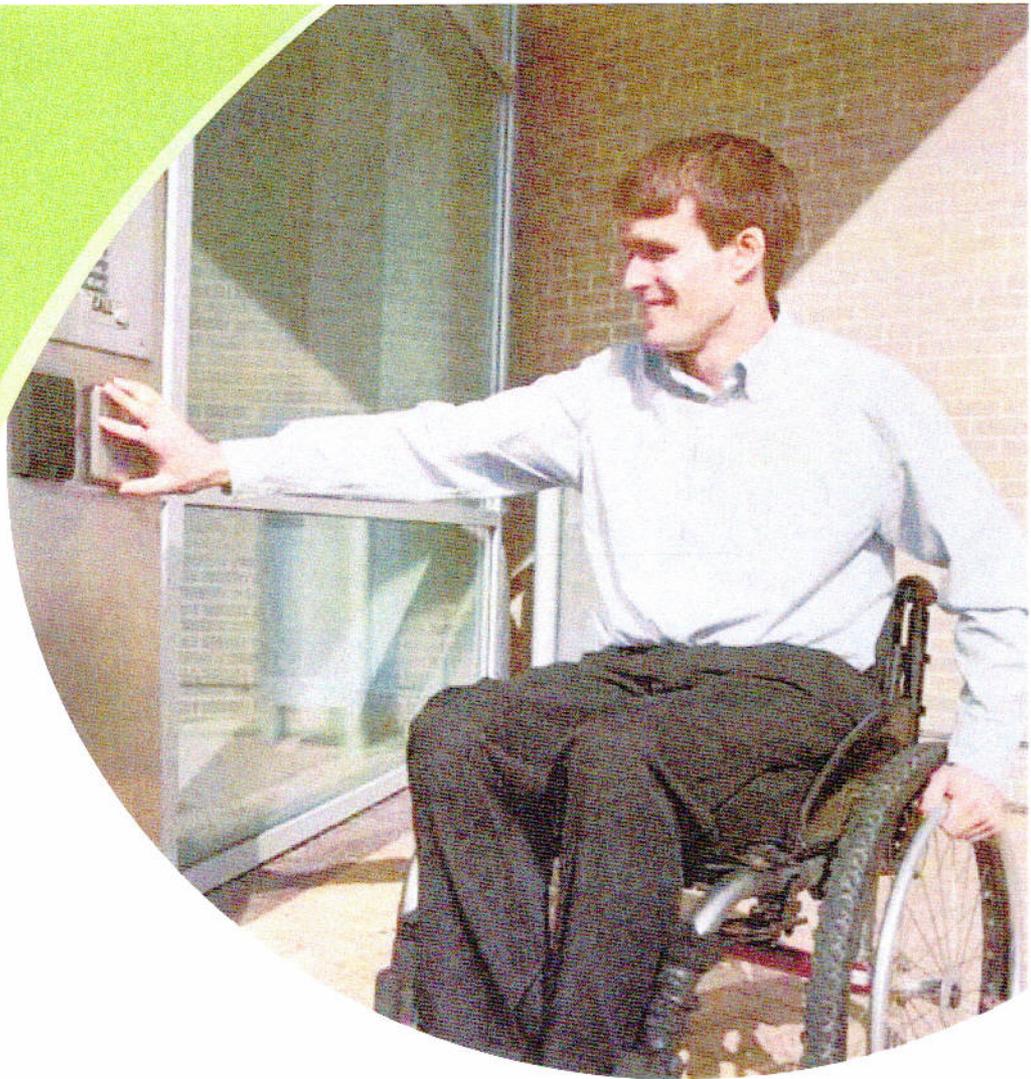
## **Comment est organisé le FIPHFP ?**

Installé en juin 2006, le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts. Sa gouvernance est assurée par un comité national composé de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des représentants des personnels et des associations intervenant dans le champ du handicap. 26 comités locaux, habilités à décider de certains financements, déclinent la politique du comité national dans chacune des régions. Ils sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les délégués interrégionaux handicap (DIH) du fonds.

## **Un agent public peut-il demander directement une aide au FIPHFP ?**

Non, en l'état de la réglementation actuelle seuls les employeurs publics peuvent saisir directement le fonds.



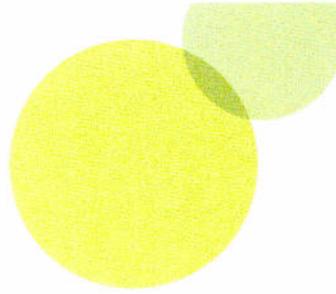


## L'accessibilité des locaux professionnels

financée par le FIPHFP

Ensemble  
pour une fonction  
publique exemplaire





## Les solutions pour un emploi public accessible dans toutes ses dimensions

Le FIPHFP agit au quotidien **pour changer les mentalités et faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées**. Et pourtant, il subsiste encore de trop nombreux freins à l'emploi des travailleurs handicapés, dont le premier est l'inaccessibilité de l'environnement professionnel.

Une problématique dont le FIPHFP s'est saisi dès 2009 en lui consacrant un **programme de financements exceptionnel**. Celui-ci a été pérennisé puis renforcé encore en juin dernier lors de la Conférence nationale du handicap, où il a été décidé d'un **nouveau plan de 150 M€** sur trois ans en faveur de l'accessibilité aux lieux de travail de la Fonction publique.

Ce plan a vocation à financer les travaux des employeurs publics en faveur de l'accessibilité des bâtiments et locaux professionnels en général (75 M€ dont 50 M€ pour les collectivités territoriales), mais aussi des écoles du service public et des lieux de formation des agents (50 M€).

L'objectif est de parvenir à ce que tous les agents handicapés, en poste ou en formation, puissent **exercer leurs missions et évoluer sans obstacle dans leur environnement professionnel**.

**Des solutions existent** pour rendre accessibles vos locaux et bâtiments professionnels. **Je vous laisse les découvrir à travers ce guide pratique**. Vous y trouverez des exemples **d'outils techniques et technologiques** à mettre en œuvre, **de travaux** à réaliser **ainsi que des informations pratiques sur les financements du FIPHFP**.

**Ensemble, relevons le défi de l'insertion professionnelle  
des personnes handicapées dans la Fonction publique !**

**Didier Fontana**  
Président du Comité national du FIPHFP.

# FIPHFP, votre partenaire pour l'emploi des personnes handicapées

## Les origines

**Créé en 2006** dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des Dépôts. Il est alimenté par la contribution financière des employeurs publics de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6% de travailleurs handicapés.



## Les missions

Le FIPHFP a pour mission de **favoriser**, grâce à une politique incitative, **le recrutement et le maintien dans l'emploi** des personnes en situation de handicap dans les trois Fonctions publiques.

## Les aides et interventions

Le FIPHFP finance des **aides techniques et humaines**, au cas par cas ou par le biais de conventions pluriannuelles, ainsi que l'intervention de **partenaires œuvrant dans le domaine du handicap**.

### Il peut ainsi financer :

- des aménagements ou adaptations de postes de travail;
- la rémunération des agents ou organismes chargés d'accompagner l'agent handicapé dans l'exercice de ses fonctions;
- des aides d'action sociale versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie des agents handicapés;
- des actions d'information et de formation des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés;
- des études liées à la problématique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées;
- des travaux d'accessibilité à l'environnement professionnel.

# Financement de l'accessibilité des locaux professionnels : **les nouveautés**

Le programme exceptionnel en faveur de **l'accessibilité à l'environnement professionnel** lancé en 2009 par le FIPHFP a été pérennisé et étendu dans le cadre de la Conférence nationale du handicap du 8 juin 2011 : **150 millions d'euros sur trois ans** sont désormais dédiés à l'accessibilité des lieux de travail et de formation de la Fonction publique.

Les nouvelles mesures concernent :

- **L'accessibilité des locaux professionnels**

Le FIPHFP pérennise le programme exceptionnel en faveur de l'accessibilité à l'environnement professionnel lancé en novembre 2009 en lui allouant une enveloppe de 75 M€ (dont 50 M€ pour les collectivités territoriales), en augmentant les plafonds de financement et en l'étendant aux administrations de moins de 1 000 agents et à celles employant moins de 10 agents en situation de handicap.

- **L'accessibilité des écoles de la Fonction publique**

Le FIPHFP met en œuvre un plan pluriannuel d'actions d'un montant de 50 M€ par an sur 3 ans pour l'accessibilité des écoles du service public en élargissant le dispositif à l'ensemble des écoles de formation initiale et aux instituts et centres de formation permanente des trois Fonctions publiques. Les financements couvrent la mise en accessibilité physique et pédagogique.

Les financements du FIPHFP évoluent **en fonction de la taille de l'employeur**. Les plafonds varient de 50 000€ si l'employeur compte moins de 20 agents, à 2 M€ s'il en compte plus de 100 000.

Le FIPHFP finance aussi les études de besoin et de faisabilité relatives aux opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation au handicap dans les locaux professionnels.



# La procédure de financement de l'accessibilité des locaux professionnels

## Comment *demander un financement* ?

Vous souhaitez faire une **demande de financement au FIPHFP** pour une opération relevant du **programme d'accessibilité des locaux professionnels** ? Pour cela, rien de plus **simple** :

- Rendez-vous sur **www.fiphfp.fr**, espace « **Vous êtes un employeur public** » puis « **L'utilisation de la plateforme e-services** » pour vous connecter.
- Une fois sur la plateforme e-services, identifiez-vous et **laissez-vous guider pour saisir votre demande en ligne**. *Si vous ne possédez pas d'identifiants, vous devrez vous inscrire*. La saisie de votre demande générera l'envoi d'un accusé de réception avec la référence de votre dossier.
- Complétez ensuite votre saisie en **téléchargeant le dossier de financement**, rubrique « Vous êtes un employeur public » puis « Programme Accessibilité de l'environnement professionnel ».
- Puis envoyez votre demande **avec toutes les pièces justificatives**, soit :
  - par courriel : **eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr**
  - par courrier : **Caisse des Dépôts - Direction des retraites - Établissement de Paris - Direction de la gestion administrative du FIPHFP - 2, avenue Pierre Mendès-France - TSA n° 61348 - 75914 PARIS Cedex 13.**



## Quelles sont les *pièces justificatives à fournir* ?

- La **fiche employeur**.
- Les **études de diagnostic** (bureau spécialisé, étude réalisée par un service technique interne).
- La **description des opérations** de travaux pour lesquels le financement est demandé.
- Tout **élément permettant d'estimer le coût** des travaux (chiffrage du maître d'œuvre, devis estimatif, factures, etc.).
- Une **information sur le régime de la TVA** applicable à l'employeur.
- L'**avis** du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (**CHSCT**) ou du Comité Technique Paritaire (**CTP**) compétents ou pour les employeurs ne disposant pas de ces instances, l'avis du CTP du Centre De Gestion (**CDG**).
- Une **attestation sur l'honneur de l'employeur** acceptant les conditions générales de financement.

La décision du FIPHP vous sera notifiée par courrier postal.

## À qui s'adresser ?

Notre **assistance employeurs** se tient à votre disposition au **01 58 50 99 33**.

Si vous souhaitez **bénéficier de financements**, accédez directement à la plateforme d'aide en ligne sur le site [www.fiphp.fr](http://www.fiphp.fr)



### FIPHP info.

Actualités, réglementation, témoignages, bannières pratiques : tous les trois mois recevez la lettre électronique du FIPHP en vous abonnant par courriel à [lettrefiphp@bonne-reponse.fr](mailto:lettrefiphp@bonne-reponse.fr)



# Guide des solutions d'accessibilité

Ensemble  
pour une fonction  
publique exemplaire



# Accessibilité : exemples de solutions pour agir

L'**accessibilité** des locaux professionnels revêt **plusieurs aspects** :

- l'accès des locaux et bâtiments : stationnement, rampes d'accès, ascenseur, signalétique...
- la circulation à l'intérieur du bâtiment : déplacement horizontal et vertical, repères sonores, tactiles et visuels, signalisation...
- l'accès et/ou l'usage de tous les équipements : salle de réunion, services communs, sanitaires, restaurant, infirmerie...

Si les solutions d'accessibilité physique sont les plus connues et utilisées, il existe d'autres équipements permettant d'adapter l'environnement de travail aux personnes en situation de handicap.

Des solutions pour faciliter les déplacements et l'accès à l'information dont nous vous donnons ici quelques exemples.

**Il y a tant de solutions pour rendre  
vos établissements accessibles  
aux agents en situation de handicap,  
avec le FIPHFP, la démarche est simple :  
agissez !**

Retrouvez dans ce guide une liste **non exhaustive** des solutions pouvant être financées par le FIPHFP afin de rendre accessible l'environnement professionnel **dans toutes ses dimensions**.

## ACCÈS FACILITÉ AUX BUREAUX ET AUX LOCAUX FRÉQUENTÉS PAR LES AGENTS À LILLE

À Lille, un travail a été mené avec les services techniques pour repérer les lieux nécessitant des aménagements et les solutions techniques pouvant être apportées, afin de rendre les locaux accessibles au personnel. Les travaux à engager ont ensuite été priorisés en fonction du nombre d'agents concernés. Ils portent sur le cheminement horizontal et vertical dans trois mairies de quartiers et un bâtiment abritant le site de formation des agents, le service de médecine préventive, la mission handicap et le service social. Ici, le fait que le FIPHFP propose des financements spécifiques pour ce type d'opérations a donné un coup d'accélérateur au projet.

# Les équipements pour favoriser *l'accès aux bâtiments*

Au-delà de l'installation d'ascenseurs équipés de boutons de commandes en braille, d'annonces sonores et de témoins lumineux, il existe d'autres équipements permettant d'**améliorer les déplacements**, horizontaux comme verticaux, à l'extérieur comme à l'intérieur des bâtiments. **Exemples** de solutions d'accessibilité physique.

## LES SANITAIRES

Les WC doivent être convenablement signalés par un logo et un fléchage, et doivent répondre à différentes caractéristiques (entrée praticable, espace suffisant pour loger un fauteuil roulant, hauteur de la cuvette et du lave-mains, barre d'appui...).

## LES RAMPES

Il existe toutes sortes de rampes d'accès pour faciliter les déplacements, parmi lesquelles les rampes de seuil, les rampes d'accès pliables ou télescopiques.

## LE STATIONNEMENT AUTOMOBILE

Le parc de stationnement doit être relié aux bâtiments professionnels par un cheminement accessible, grâce à l'installation de rampes, ascenseurs, bandes de guidage, boutons braille...

Les emplacements réservés doivent être repérables, situés à proximité de l'entrée du bâtiment et être aménagés à l'écart de tout obstacle et de toute circulation automobile. Le contrôle d'accès du parc de stationnement doit comprendre un système permettant à des personnes sourdes ou malentendantes, ou des personnes ayant des difficultés pour parler, d'y accéder.

### TÉMOIGNAGE

**Françoise Chainey,**  
Conseil général  
de Seine-Saint-Denis.

*« L'accessibilité n'est pas toujours facile. Mais des aménagements sont réalisés. Par exemple, pour accéder à l'immeuble, il y avait des portes à pousser. Aujourd'hui, un système a été installé et je n'ai plus qu'à appuyer sur un bouton et la porte s'ouvre. Et ça, c'est tout simplement fabuleux ! »*



## Les équipements pour favoriser *la circulation*

### LE CHEMIN LUMINEUX

Constitué de détecteurs de présence, il guide la personne handicapée dans ses déplacements. Il se déclenche à son passage et s'éteint automatiquement ensuite.

À noter : cette solution, fonctionnant grâce à un système radio, ne nécessite pas de travaux lourds.

### LES BANDES PODOTACTILES

Grâce à ses éléments en relief, détectables au pied ou avec une canne, la bande podotactile de localisation permet de signaler au sol la présence d'un danger (bordure, marche...) en intérieur comme en extérieur. La bande podotactile de guidage permet, quant à elle, de matérialiser un chemin vers des services ou des espaces communs.

### LES NEZ DE MARCHÉ

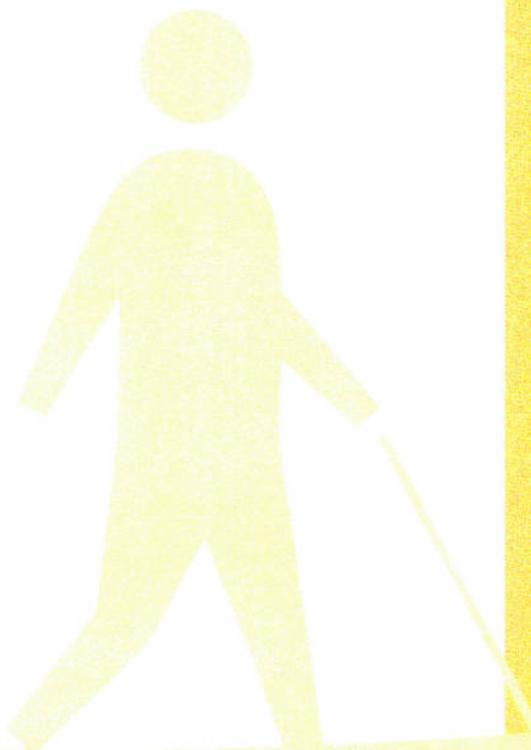
Ils doivent être facilement repérés par les personnes aveugles et malvoyantes, afin de ne pas constituer un obstacle pour les pieds lors de la montée d'un escalier. Différents aménagements peuvent être envisagés pour les rendre non glissants, contrastés visuellement par rapport au reste de l'escalier et sans débords excessifs par rapport à la contremarche.

### LES MAINS COURANTES

Les mains courantes, à un ou plusieurs niveaux, permettent d'aider les personnes handicapées à circuler et s'orienter. Les mains courantes peuvent être installées sur un plan plat, incliné ou sur des escaliers.

### UN NOUVEAU BÂTIMENT ACCESSIBLE À TOUS LES HANDICAPS À NANCY

Le Grand Nancy souhaitait rendre accessible à tous les handicaps un nouveau bâtiment destiné à regrouper différents services jusqu'alors dispersés sur plusieurs sites. Pour la réalisation de ces travaux portant à la fois sur le cheminement horizontal et vertical dans l'immeuble, la collectivité a bénéficié d'une enveloppe de 300 000 €, sur un montant global de travaux de 564 888 €. Soit la dotation maximale qu'elle pouvait obtenir au regard de ses effectifs. La signature de la convention d'accessibilité, permettant le financement par le FIPHFP, a été précédée d'un diagnostic approfondi, largement fondé sur le questionnement des personnels, afin d'élaborer un programme de travaux pertinent.



## Les équipements pour favoriser l'**accessibilité** aux signaux d'information

### LES ALARMES SONORES

Le système d'alarme sonore peut être doublé d'un dispositif d'alerte visuel clignotant pour les personnes sourdes ou malentendantes.

### LE MODULE

#### TÉLÉPHONIQUE SIMPLIFIÉ

Ce téléphone peut être décroché ou raccroché sans intervention directe sur le combiné. Il peut être commandé par la voix ou par infrarouge.

### LES ALARMES VISUELLES

Les systèmes d'alarmes visuelles produisent un éclairage intermittent cadencé (clignotant ou tournant comme un gyrophare) pour prévenir les personnes sourdes ou malentendantes d'un danger. La source lumineuse peut être blanche ou de couleur : par exemple rouge pour l'alerte incendie ou l'évacuation, et orange pour avertir d'un autre danger.

### LA SIGNALÉTIQUE ADAPTÉE

La hauteur d'affichage, la taille des caractères, les contrastes de couleur, la transcription en braille sont autant de solutions simples et peu coûteuses pour rendre lisibles les panneaux d'indications des services, bureaux et espaces communs.

### UN APPUI À UNE POLITIQUE GLOBALE POUR LE DÉPARTEMENT DU DOUBS

Dans le cadre d'une mise aux normes globale de l'Hôtel du Département, le Conseil général du Doubs a sollicité le FIPHP pour le financement des travaux d'accessibilité à l'environnement professionnel, permettant notamment l'accès à la Direction des Ressources Humaines, située au 3<sup>ème</sup> étage du bâtiment. Le programme portait sur la mise en place d'un ascenseur équipé d'un système de vocalisation avec signal sonore pour les déficients visuels et d'un affichage lumineux pour les personnes sourdes, ainsi que sur l'aménagement de sanitaires adaptés sur les quatre niveaux. Le montant global de ces travaux s'élevait à 338 000 € dont 300 000 € ont été financés par le FIPHP.



# Les équipements pour favoriser l'accessibilité à l'information

Grâce **aux progrès technologiques** constants, de **nouvelles solutions** voient le jour et permettent aux personnes handicapées physiques, malvoyantes, non voyantes, sourdes ou malentendantes, d'avoir accès aux données écrites ou orales utiles à l'exercice de leur activité professionnelle. **Exemples** de solutions d'accessibilité à l'information.

## LE VISIOPHONE AVEC INTERFACE LANGUES DES SIGNES

Grâce à un système de visio-interprétation, les appels téléphoniques sont redirigés vers une plateforme d'interprètes qui assurent en direct la traduction : la conversation est immédiatement restituée en langue des signes via le visiophone.

## LA SYNTHÈSE VOCALE

Technologie informatique permettant de lire un texte avec une voix artificielle, la synthèse vocale fonctionne à l'inverse de la reconnaissance vocale où un logiciel reconnaît la voix humaine et la transcrit en texte. L'une de ses principales applications est la vocalisation d'écrans informatiques pour les malvoyants grâce à un logiciel de lecteur d'écran.

## LA BOUCLE MAGNÉTIQUE

La boucle magnétique est un dispositif de sonorisation permettant de transmettre le son d'un micro (ou d'une autre source sonore) directement à une personne malentendante porteuse d'un appareil auditif doté d'une position « T ». L'information audio n'est plus transmise par voie aérienne mais au moyen d'un champ magnétique créé par une boucle. Cette solution permet d'amplifier la voix de l'orateur en supprimant les nuisances sonores (bruit, écho...) offrant ainsi une meilleure qualité d'écoute. Une installation simple à mettre en œuvre et peu onéreuse.

### TÉMOIGNAGE

**Maria Breffy.**

Chargée d'accueil  
au Conseil Régional du Limousin.

*« Je dispose d'un système visio-braille. C'est un appareil pour recevoir les appels avec une adaptation facile. Mon ordinateur est également équipé d'une synthèse vocale afin de suivre oralement ce qui se passe visuellement. Je peux surfer sur internet, faire des courriers, répondre aux mails en toute autonomie. J'assure un service équivalent à celui d'une personne valide ».*

## Document n° 10 Aide financière

Dans le cadre des mesures spécifiques à la DGAC et à Météo-France, une commission nationale d'aides aux personnes handicapées a été créée >>

 Cette commission a pour objet de participer à l'amélioration des conditions de vie quotidienne des :

- agents handicapés actifs ou retraités pour invalidité
- agents retraités ayant été reconnus handicapés avant leur retraite
- ayants cause handicapés d'agents en exercice

 Il s'agit de co-financer les équipements lourds ou les frais nécessaires au fonctionnement correct de la vie quotidienne.

 L'aide est non remboursable.

 Pour plus d'information, consultez votre assistante de service social chargée de présenter le dossier