



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Situation des fonctionnaires reconnus en qualité de travailleurs handicapés

Question écrite n° 9727

Texte de la question

Mme Émeline K/Bidi appelle l'attention de M. le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification sur la situation des fonctionnaires reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH). Mme la députée fait part à M. le ministre d'une situation préoccupante qui lui a été plusieurs fois rapportée par des fonctionnaires de différentes administrations. En effet, plusieurs fonctionnaires dont la qualité de travailleur handicapé (RQTH) a été reconnue et pour lesquels le médecin du travail a préconisé une adaptation de poste, expliquent avoir essuyé un refus de l'administration fondé sur « les nécessités de fonctionnement du service ». L'appréciation concrète des cas qui ont été remontés à Mme la députée démontraient pourtant des adaptations ou aménagements possibles et compatibles avec les nécessités de fonctionnement du service ; d'autres fonctionnaires non handicapés ayant par ailleurs obtenu des adaptations horaires pour convenance personnelle au sein de la même administration. L'application du motif de « nécessité de fonctionnement du service » révèle en réalité une large part d'arbitraire. En tout état de cause, ce motif permet de passer outre les préconisations de la médecine du travail et de ne pas tenir compte de l'état de santé du fonctionnaire. Dans le secteur privé, les employeurs sont tenus à une obligation de sécurité de résultat qui les contraint à appliquer les préconisations du médecin de travail. Force est de constater que sur ce point, les agents du service public sont moins bien protégés. Elle lui demande donc si des directives internes définissent et encadrent la notion de « nécessité du service » et si cette notion s'applique aux cas des fonctionnaires bénéficiant d'une RQTH et d'une préconisation d'adaptation de poste du médecin du travail.

Texte de la réponse

Les agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) relevant de la fonction publique peuvent bénéficier d'aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail. L'obligation d'aménagement raisonnable, définie à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique (CGFP), vise au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et s'impose aux employeurs publics. Le refus ou la limitation d'aménagement ne peuvent être justifiés que par des contraintes objectives, résultant de la démonstration que l'aménagement demandé représente une charge disproportionnée pour l'employeur. Le Conseil d'Etat a ainsi jugé que « (...) les dispositions [des articles 5 et 6 sexies de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 et de l'article 27 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984] imposent à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service ; que ces dispositions ne font pas obstacle à l'édiction, pour le bon fonctionnement du service public, des obligations de portée générale qui fixent des conditions d'aptitude physique liées à l'exercice même de certains emplois » (CE, 14 novembre 2008, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique, n° 311312, aux T.). Ce principe a été rappelé par la décision n° 2022-145 du 28 juillet 2022 du Défenseur des droits : le défaut de mise en place d'aménagements raisonnables constitue une discrimination fondée sur le handicap « dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur ». Le Défenseur des droits indique que le caractère disproportionné de la charge s'apprécie en tenant compte, notamment, des coûts financiers et de

l'impact sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'employeur au regard de sa taille et de ses ressources propres. La notion de « nécessité de service » ne saurait, à cet égard, être utilisée de manière générique ou discrétionnaire pour écarter les préconisations du médecin du travail. Elle ne peut justifier un refus que si les contraintes organisationnelles invoquées sont réelles, objectives, et documentées (par exemple, l'impossibilité matérielle de réorganiser une équipe, l'impact manifeste sur la continuité du service ou la sécurité des usagers). À défaut, le refus d'aménagement est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article L. 132-5 du CGFP. Afin de renforcer la culture de l'inclusion et la bonne application de ces principes, le comité interministériel du handicap du 6 mars 2025 a réaffirmé la priorité donnée à la formation des encadrants de la fonction publique sur les droits et obligations en matière d'aménagements raisonnables, en collaboration avec les écoles de services publics et en s'appuyant sur la plateforme interministérielle de formation Mentor notamment, afin de faire connaître les obligations de l'employeur en matière d'aménagements de poste.

Données clés

Auteur : [Mme Émeline K/Bidi](#)

Circonscription : Réunion (4^e circonscription) - Gauche Démocrate et Républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 9727

Rubrique : Personnes handicapées

Ministère interrogé : Action publique, fonction publique et simplification

Ministère attributaire : [Fonction publique et réforme de l'État](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 1er décembre 2025

Question publiée au JO le : [16 septembre 2025](#), page 7918

Réponse publiée au JO le : [24 février 2026](#), page 1709