

## Sommaire

<b>ARTICLE 1 Handicap et maladie grave : le nombre de travailleurs touchés en hausse .....</b>	<b>2</b>
Recul de l'âge de la retraite .....	2
Suppression des CHSCT .....	3
L'économie sociale particulièrement touchée .....	3
D'une culture de la réparation à une culture de la prévention .....	4
<b>ARTICLE 2 Salaire des fonctionnaires : de quoi parle-t-on ?.....</b>	<b>4</b>
Une évolution de langage .....	5
Deux régimes.....	5
Un point c'est tout .....	6
Que pour les fonctionnaires.....	6
<b>ARTICLE 3 L'indemnité compensatrice de hausse de CSG retirée de l'abattement du « transfert prime-points » .....</b>	<b>7</b>
Effet rétroactif au 1er janvier 2018.....	8
<b>ARTICLE 4 Quel est le délai raisonnable dont disposent les employeurs territoriaux pour mettre en œuvre le RIFSEEP ? .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 5 Jurisprudences.....</b>	<b>10</b>
<b>Modification des modalités de mise en œuvre de la mesure « transfert primes/points » :.....</b>	<b>10</b>
<b>Une collectivité peut mettre fin à une protection fonctionnelle .....</b>	<b>11</b>
<b>La retenue sur traitement en cas de grève .....</b>	<b>11</b>
<b>Travailleurs handicapés - Simplification de la procédure de reconnaissance et amélioration de l'information des bénéficiaires sur l'obligation d'emploi .....</b>	<b>12</b>

## **ARTICLE 1 Handicap et maladie grave : le nombre de travailleurs touchés en hausse**

Publié le 28/09/2018 • Par [Emmanuel Franck](#) • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Réuni par la Mutualité française le 13 septembre, un colloque souligne les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés menacés de désinsertion professionnelle. Une population qui devrait augmenter en raison du recul de l'âge de départ à la retraite.

Un à deux millions de salariés (5% à 10%) sont menacés de ne plus pouvoir travailler en raison d'un handicap ou d'une maladie, ont constaté les participants au colloque sur la désinsertion professionnelle, organisé le 13 septembre par la Mutualité française. Ce colloque intervient dans un contexte où le gouvernement multiplie les rapports sur la santé au travail, en attendant un projet de loi sur le sujet, au printemps ou à l'été 2019.

2,3 millions de personnes sont en situation de handicap, dont 900 000 bénéficient d'une reconnaissance administrative, selon un rapport de l'Igas (décembre 2017). A ces chiffres s'ajoutent ceux des aptitudes « avec réserve » (850 000 dans le privé) et des inaptitudes (160 000 en 2012 dans le secteur privé), dont 95% aboutissent à un licenciement.

### **Recul de l'âge de la retraite**

Ces travailleurs menacés de désinsertion professionnelle sont confrontés à de multiples difficultés, soulignent les participants au colloque : multiplicité des acteurs intervenant dans le champ du handicap et difficultés de coordination entre eux, problème de culture de ces acteurs, réduction des moyens notamment de la médecine du travail, déficit de dialogue social, méfiance des salariés eux-mêmes. Or cette population est appelée à augmenter, notamment en raison du recul de l'âge de la retraite.

---

Présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées, auteure d'un rapport ministériel sur l'emploi des personnes handicapées et sur les aidants remis en juin, Dominique Gillot constate les difficultés propres à la fonction publique dans l'emploi des personnes handicapées :

- Haut niveau de qualification requis pour l'accès aux emplois de catégorie A et B
- Conditions d'aptitude qui ne tiennent pas compte des adaptations possibles au poste
- Médecins statutaires qui ne disposent pas des informations sur l'exercice réel de l'emploi
- Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui ne comporte pas des données précises sur les conditions opérationnelles des fonctions.

## Suppression des CHSCT

---

« Ce qui me surprend à la lecture de ces différents rapports\*, c'est la méfiance des salariés, constate de son côté Jean-Louis Zylberberg, médecin du travail, membre (CGT) du Conseil d'orientation des conditions de travail (Croct). Mais alors qu'il faudrait leur donner davantage la parole, le CHSCT est supprimé et fusionné dans le comité social et économique », à la suite des ordonnances travail de septembre 2017. Un projet similaire est à l'étude pour la fonction publique.

L'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés a certes permis d'augmenter le taux d'emploi de ces derniers (+1,3 point entre 2009 et 2015 dans le secteur public ; +0,8 point entre 2006 et 2014 dans le secteur privé), mais le seuil de 6 % n'est toujours pas atteint : 5,3 % en 2015 dans le secteur public ; 4,4 % dans le privé.

## L'économie sociale particulièrement touchée

---

Emmanuelle Paradis, cheffe de projet prévention et santé au travail à la mutuelle de l'économie sociale Chorum, pointe pour sa part la baisse des moyens octroyés par les conseils départementaux pour l'aide à la personne. Cette baisse conduit les personnels à réduire leur temps d'intervention auprès des clients-usagers.

Or, « intervenir 24 fois ¼ d'heure en une journée au lieu de 6 fois une heure réduit la satisfaction et le sentiment de reconnaissance des salariés », explique-t-elle. Elle rappelle que le taux d'ATMP (accidents de travail, maladies professionnelles) dans le secteur de l'économie sociale a progressé jusqu'à atteindre celui du BTP. Elle souligne également que les accords de prévoyance sont maintenant négociés tous les ans au lieu de tous les trois ans en raison de la dégradation des conditions de travail.

---

## D'une culture de la réparation à une culture de la prévention

---

Le sociologue Jean-Pierre Paray constate de son côté qu'il n'existe plus d'emplois réservés dans la fonction publique et que, d'autre part, l'employeur n'est en général pas au courant du retour du salarié qui était en arrêt longue durée. Il estime donc qu'il faut mettre en place des entretiens de pré-reprise (« et pas 15 jours avant ! ») qui redonnent confiance au salarié.

Cette recommandation faisait d'ailleurs partie des propositions de Dominique Gillot dans son rapport remis en juin. Cette dernière estime que, plus fondamentalement, « il faut changer de culture, passer d'une culture de la réparation -celle de la Sécurité sociale- à une culture de la prévention ».

---

---

## ARTICLE 2 Salaire des fonctionnaires : de quoi parle-t-on ?

Publié le 05/10/2018 • Par La Gazette , [Dossiers Emploi, France](#)

---



Salaire ou traitement ? Régime indemnitaire ou prime ? Point d'indice, grades, échelons... : la rémunération des fonctionnaires, dans les trois fonctions publiques, utilise un vocabulaire propre qui peut troubler certains, et entraîner des confusions voire des polémiques. Remettons les choses à plat, pour éclairer le débat.

Le mode de rémunération des agents publics plonge ses racines très loin dans l'histoire de France. Sous l'ancien régime, contrairement aux ouvriers payés à la tâche, les fonctionnaires percevaient des sommes de provenances et de formes diverses : du roi, des citées, des seigneurs, etc. Cette pluralité de sources prenait le nom de « traitement » : somme des appointements liés à une fonction ou un emploi. A la

---

révolution, puis ensuite au fil des républiques, la rétribution des agents publics a été rationalisée pour aboutir au système actuel.

Par comparaison, le mot salaire issu du latin, était utilisé pour qualifier le paiement d'un travail rendu. Ce travail étant spécifique et identifié contrairement au traitement qui regroupait plusieurs modes de rémunération.

## Une évolution de langage

---

Depuis le premier statut des fonctionnaires institué par l'ordonnance du 9 octobre 1945, la rétribution du secteur public se rapproche de celle des salariés du privé, malgré la subsistance de deux régimes pour les fonctionnaires : le régime indiciaire et le régime indemnitaire. Mais les puristes de la langue et de la fonction publique sont restés attachés au terme de « traitement ».

Aujourd'hui, la plupart des institutions publiques et même les ministères parlent indifféremment de salaire et de traitement pour qualifier la rétribution des fonctionnaires. De grands établissements publics, comme l'INSEE dans ses dernières publications, ou encore la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) préféreront même le terme de salaire, plus compréhensible par le grand public.

## Deux régimes

---

Le régime indiciaire tire son nom des grilles du même nom et du « *point d'indice* ».

Chaque poste de la fonction publique possède son propre tableau ou grille indiciaire, découpé en grades et en échelons.

A son intégration, le fonctionnaire débute au grade le plus bas de son poste et au 1er échelon de ce grade. A chaque échelon correspond une durée (de 6 mois à 2 ans et demi). A l'issue de cette durée, le fonctionnaire passe automatiquement à l'échelon suivant avec un « *nombre de point d'indice* » plus élevé permettant ainsi la reconnaissance de l'ancienneté et la progression du salaire.

A partir d'un certain échelon il peut « sauter » au grade supérieur par concours interne ou par examen professionnel. Alors, il recommencera au 1er échelon de son nouveau grade. Sinon, il doit atteindre le dernier échelon de son grade pour bénéficier éventuellement d'une promotion interne et passer au grade supérieur.

A chaque échelon est affecté un nombre de point d'indice : une valeur qui représente le nombre de points auxquels l'agent a droit à cet échelon. Par exemple, un agent administratif au 1er échelon a un indice 326. Sa rémunération du régime indiciaire brute sera de 326 points d'indice x la valeur en euros du point d'indice.

Un système égalitaire qui permet à tous les fonctionnaires du même grade et du même échelon de percevoir la même rémunération quelle que soit leur région d'affectation.

---

Le régime indemnitaire est composé de primes, indemnités et heures supplémentaires qui augmentent et individualisent la rémunération.

Les primes récompensent les agents qui ont développé des aptitudes supplémentaires ou qui mettent en œuvre des outils et des compétences spécialisées. Les indemnités compensent des désagréments liés au service comme l'éloignement du domicile, le travail de nuit, les astreintes, les travaux pénibles ou salissants, etc.

Le régime indemnitaire est individualisé. Il représente 10 à 20 % du salaire – parfois plus, selon les fonctions exercées et le type d'employeur – et s'ajoute de manière annexe au régime indiciaire.

## Un point c'est tout

---

Objet de toutes les attentions et de tous les mécontentements lorsque le Gouvernement refuse d'en augmenter le montant, le point d'indice est la valeur monétaire en euro qui sert de base au calcul de la rémunération indiciaire des fonctionnaires.

Au 1er septembre 2018, le point vaut 4,6860 €. Ainsi un adjoint administratif à l'échelon 1 et un indice de 326 percevra 1 527.64 € brut (326 x 4.6860).

Cette rémunération mensuelle brute est soumise à des cotisations sociales un peu différentes de celles du secteur privé. La CSG et la CRDS sont appliquées au taux de 7.45 % et 0.5 % ; la retraite est prélevée au taux de 10.56 % avec un régime additionnel de 5 %. Il n'y a pas de cotisation chômage.

Régulièrement, le Gouvernement augmente la valeur de ce point afin de suivre, plus ou moins précisément, la hausse du coût de la vie.

## Que pour les fonctionnaires

---

L'application de ces deux régimes constituant le salaire ne s'applique qu'aux agents titularisés, donc ayant le statut de fonctionnaire.

Les agents contractuels perçoivent des rémunérations négociées librement au moment de l'embauche. Leur évolution n'est pas garantie par les grilles indiciaires et la hausse du point d'indice. On ne pourra en aucun cas, parler de traitements, mais uniquement de salaires, auxquels s'ajoutent des primes, indemnités et défraiements éventuels.

Les élus ne perçoivent pas de traitement ou de salaire mais des indemnités, calculées selon des grilles propres à chaque mandat.

Pour les élus locaux, la taille de la commune influe sur le montant de cette indemnité. Une fiscalité spécifique est appliquée aux rémunérations des élus.

## **ARTICLE 3 L'indemnité compensatrice de hausse de CSG retirée de l'abattement du « transfert prime-points »**

Publié le 05/10/2018 • Par [La Gazette](#) [Toute l'actu RH](#)



Un décret du 24 septembre 2018 modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du «transfert primes-points», en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG), entrée en vigueur au 1er janvier 2018. Une mesure qui redonne du pouvoir d'achat aux agents qui ne perçoivent aucune prime ou revenu complémentaire.

Dans le cadre du protocole de modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), la mesure du «transfert primes/points» consiste à ajouter des points d'indices (de 4 à 9 points selon la catégorie d'emploi), et à défalquer la somme correspondant à cette revalorisation indiciaire des primes et revenus complémentaires versés, sous la forme d'un abattement.

« Le montant forfaitaire de l'abattement s'élève de 167 euros (pour les catégories C) à 389 euros (pour les catégories A). Le montant est de 278 euros pour les agents de catégories B», explique Pierre-Yves Blanchard, directeur général adjoint du CIG Versailles. **Conséquence de cette manipulation pour les agents disposant d'un régime indemnitaire : les revenus pris en compte pour le calcul de la retraite (ceux du traitement) sont plus élevés, pour un salaire net qui reste identique par le jeu de l'abattement.**

Pour ceux qui ne perçoivent pas de prime, la mesure représentait un pouvoir d'achat supplémentaire puisque l'abattement sur le régime indemnitaire ne leur était pas appliqué.

Le calcul d'abord retenu revenait à retirer en 2018 un pouvoir d'achat donné en 2017 aux agents ne touchant pas de prime.

Les modalités de l'abattement sont fixées par le décret du 11 mai 2016 relatif à la mise en œuvre de la mesure du « transfert primes/points » (déjà des mesures correctives voir cf article 5 « Jurisprudence »). Ce décret excluait déjà de l'abattement l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les remboursements de frais, la prise en charge partielle des frais de transport, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnisation du service d'astreinte. C'est ce dispositif de mise en œuvre du « transfert primes/points que le décret du 24 septembre 2018 modifie.

---

## Effet rétroactif au 1er janvier 2018

---

Désormais, le décret du 24 septembre 2018 exclut également l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2018, date de la mise en place de cette indemnité.

« Les agents qui n'ont pas de primes se voyaient retirer depuis le début de l'année le montant forfaitaire d'abattement au prétexte que l'indemnité compensatrice était envisagée comme une prime, alors qu'elle vient seulement compenser les pertes liées à la hausse de la CSG », observe Dominique Duhamel, en charge des questions statutaires et de rémunération à la Fédération CGT des services publics.

Dans le secteur privé, cette hausse de la CSG a elle été compensée par la suppression des cotisations salariales maladie et chômage. Alertées sur cette question dès le mois de mars, les organisations syndicales en avait saisi l'État. « Le calcul d'abord retenu revenait à retirer en 2018 un pouvoir d'achat donné en 2017 aux agents ne touchant pas de prime, de 14 euros par mois pour les catégories C à 32,5 euros pour les A », note Claire Le Calonnec, de la CFDT. Les organisations syndicales se félicitent aujourd'hui que le décret corrige le tir.

### RÉFÉRENCES

- [Décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire](#)
  - [Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »](#)
-

## **ARTICLE 4 Quel est le délai raisonnable dont disposent les employeurs territoriaux pour mettre en œuvre le RIFSEEP ?**

Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/> - issue du Site du CDG83 (Faq)

Les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient.

La prime de fonctions et de résultat et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires qui bénéficiaient notamment aux attachés territoriaux, aux conseillers territoriaux socio éducatif et aux assistants territoriaux sociaux éducatifs ont été abrogées au 31 décembre 2015.

De même, l'indemnité d'exercice de missions des préfectures qui bénéficiait notamment aux agents de maîtrise territoriaux et aux adjoints techniques territoriaux, a été abrogée au 31 décembre 2016.

Les délibérations prises par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour l'attribution des ces deux primes n'ayant plus de base légale, ceux-ci doivent donc délibérer à présent dans les meilleurs délais, afin de leur substituer le RIFSEEP.

La délibération doit être prise pour chaque cadre d'emplois dans un délai raisonnable à compter de la publication au JO de l'arrêté interministériel instaurant le RIFSEEP dans le respect du calendrier de mise en œuvre pour le corps équivalent dans la FPE

La notion de délai raisonnable relève de la jurisprudence ; elle est appréciée au cas par cas par le juge administratif. Il est bien entendu préférable de ne pas attendre que tous les corps équivalents de la FPE soient passés au RIFSEEP, mais plutôt de prendre des délibérations pour les cadres d'emplois concernés au fur et à mesure, compte tenu de l'échelonnement dans le temps du passage au RIFSEEP des corps de la FPE (de 2015 à 2018, voire 2019 aux termes du décret N°2016-1916 du 27 décembre 2016 et de l'arrêté du même jour, publiés au journal officiel du 29 décembre 2016)

Les comptables publics peuvent poursuivre, à titre transitoire, le paiement des primes auxquelles le RIFSEEP se substitue, tant que l'arrêté d'adhésion du corps de références de la FPE n'a pas été publié au Journal officiel, puis à compter de cette date, pendant le délai raisonnable précité jusqu'à ce que l'organe délibérant institue le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement public. Une instruction en ce sens a été donnée au réseau des comptables publics, par une circulaire conjointe de la DGCL et de la DGFIP en date du 3 avril 2017.

Par ailleurs, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) est maintenue pour les cadres d'emplois qui en bénéficient et qui n'ont pas vocation à passer au RIFSEEP, du fait de l'absence d'équivalence avec les corps de la FPE (sapeurs pompier professionnels, agents de police municipale et garde champêtres)

## ARTICLE 5      Jurisprudences

### ➔ Modification des modalités de mise en œuvre de la mesure « transfert primes/points » :

**Un décret modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du « transfert primes-points », en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée créée à compter du 1er janvier 2018**

Le décret actualise les corps et emplois pour lesquels un abattement s'applique (FPE). Cela vise à réparer une injustice à l'égard des agents de catégorie C ayant peu ou pas de primes. Les agents de catégorie C ont ainsi bénéficié d'une augmentation de 4 points d'indice à partir de janvier 2017, contre une diminution des primes de 13,92 euros tous les mois.

En application de la loi, un décret du 11 mai 2016 a exclu de l'abattement s'appliquant aux primes des agents un certain nombre d'indemnités : indemnité de résidence, supplément familial, remboursements de frais, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnisation du service d'astreinte.

Les agents n'ayant aucune indemnité ou prime n'ont eu à subir aucune réduction de leur rémunération. Donc, sans contrepartie, ils ont bénéficié de l'augmentation du nombre de points.

Mais, à l'occasion de la création de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier 2018, le gouvernement n'a pas intégré celle-ci à la liste des indemnités exclues de l'abattement prévu dans le cadre du transfert primes-points.

Résultat : "Les agents ne disposant pas de primes, ou d'un faible montant, ont vu leur indemnité compensatrice de la hausse de la CSG absorbée par l'abattement". Le décret paru ce 26 septembre exclut donc l'indemnité compensatrice de la CSG des primes entrant dans le champ du "transfert primes-points". Le texte s'applique de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2018. **Autrement dit, les agents concernés bénéficieront de régularisations pour les salaires perçus depuis le début de l'année.**

**RÉFÉRENCES** Décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire + veille du 28/09/2018 + légifrance).

## ➔ Une collectivité peut mettre fin à une protection fonctionnelle

Publié le 05/10/2018 • Par La Gazette, [Jurisprudence RH](#)

Le Conseil d'Etat le rappelle : le caractère d'acte créateur de droits de la décision accordant la protection fonctionnelle fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement retirer, plus de quatre mois après sa signature, une telle décision, hormis dans l'hypothèse où celle-ci aurait été obtenue par fraude. Toutefois, l'autorité administrative peut mettre fin à cette protection pour l'avenir si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus, notamment si ces éléments permettent de révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.

Dans le cas où la demande de protection fonctionnelle a été présentée à raison de faits de harcèlement, la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle. Cependant l'administration peut réexaminer sa position et mettre fin à la protection si elle estime que les éléments révélés par l'instance, et ainsi nouvellement portés à sa connaissance, permettent de regarder les agissements de harcèlement allégués comme n'étant pas établis.

**RÉFÉRENCES** [Conseil d'Etat, 1 octobre 2018, req. n° 412897](#)

## ➔ La retenue sur traitement en cas de grève

Publié le 04/10/2018 • Par La Gazette- [Jurisprudence RH](#)

L'absence de service fait, due en particulier à la participation d'un agent à une grève, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité, c'est-à-dire au trentième de la rémunération mensuelle.

**RÉFÉRENCES** [CAA Versailles, 24 juillet 2018, req. n° 16VE03343](#)

## ➔ **Travailleurs handicapés - Simplification de la procédure de reconnaissance et amélioration de l'information des bénéficiaires sur l'obligation d'emploi**

Mis en ligne par ID CiTé le 08/10/2018

**Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018** relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

>> Ce décret simplifie la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), en prévoyant la délivrance automatique d'une attestation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, pour certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

Il permet également aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'être mieux informés de leurs droits, en prévoyant que les décisions relatives à l'attribution de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés comportent désormais une mention expresse précisant qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Il prévoit en outre que toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.

**Publics concernés** : bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ; personnes souhaitant obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**RÉFÉRENCES** [JORF n°0231 du 6 octobre 2018 - NOR: MTRD1802038D](#)