

PROJET

Plan Handicap 2017-2020

SOMMAIRE

1 – Introduction

2– Pilotage et coordination de la politique

- 2.1 Le pilotage national
- 2.2 Le pilotage régional
- 2.3 Le partenariat avec le FIPHFP
- 2.4 Le dialogue social

3 – Orientations et actions 2017-2020

3.1 Recrutement et insertion des agents en situation de handicap

- 3.1.1 Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures
- 3.1.2 Identifier les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions dans les fiches de poste
- 3.1.3 Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés, notamment la prise en charge du handicap psychique
- 3.1.4 Poursuivre la formation de l'encadrement de proximité

3.2 Maintien dans l'emploi

- 3.2.1 Affirmer le rôle du médecin de prévention
- 3.2.2 Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail
- 3.2.3 Améliorer l'identification des situations de handicap
- 3.2.4 Faciliter le maintien dans l'emploi

3.3 – Sensibilisation et communication sur le handicap

3.4 – Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap via la commande publique

Bibliographie

Annexes

- Annexe 1 - Bilan du plan quadriennal 2013-2016
- Annexe 2 - Lettre de mission type "Personne ressource handicap régionale (PRHR) ou d'administration centrale
- Annexe 3 - Fiche relative aux missions des Personnes ressources handicap
- Annexe 4 - Groupe ressources auprès de chaque secrétaire général
- Annexe 5 - Projet de plan régional type
- Annexe 6 - Indicateurs du plan quadriennal 2017-2020
- Annexe 7 - Instruction de la DRH relative au recrutement de travailleurs en situation de handicap
- Annexe 8 - Fiche sur le recrutement d'apprentis TH dans la fonction publique
- Annexe 9 - Circulaire du premier ministre en date du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics.

1 – Introduction

Ce plan, cinquième du nom, vise à maintenir l'effort sur le recrutement ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, à renforcer la formation et l'information des encadrants et collectifs de travail et à accompagner au mieux les personnes en situation de handicap dans leur vie professionnelle. Cette politique est une des composantes de la politique d'emploi et de ressources humaines de nos ministères, à laquelle le présent plan doit engager la plus grande visibilité auprès de tous les acteurs contribuant à sa mise en œuvre sur le terrain.

Il concerne tout agent en situation de handicap rémunéré par nos ministères.

Sur sa durée, ce plan pourra faire l'objet d'amendements et d'ajustements, notamment au regard de l'évolution des textes, mais aussi en fonction de l'évolution des besoins de nos ministères et de leur stratégie pour consolider l'emploi des personnes en situation de handicap. Un point d'étape de sa mise en œuvre sera effectué annuellement.

Depuis 2010, des progrès visibles pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans nos ministères :

Taux d'emploi 2010	: 5,42 %
Taux d'emploi 2015	: 7,96 %
Taux d'emploi prévisionnel 2016	: 8,17 %

Pour autant, l'atteinte de ces résultats positifs, se situant au-delà du taux légal de 6 % d'emplois de personnes en situation de handicap, ne doit pas exonérer les services des MEEM-MLHD de continuer à développer une politique volontariste, qui favorise l'accès et la meilleure intégration au travail des personnes en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle.

2 – Pilotage et coordination de la politique

Comme précédemment évoqué, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap constituent une composante de la politique des ressources humaines de nos ministères. Au-delà des stéréotypes et en raison de leurs profils et parcours professionnels, ces personnes constituent une ressource à développer pour pourvoir les emplois de nos ministères et mettre à disposition des services les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap s'inscrivent dans une approche pluridisciplinaire qui doit associer la médecine de prévention, les conseillers(es) et assistants(es) de prévention, les assistants(es) de service social, les chargés(es) de formation ainsi que l'encadrement. Tous doivent participer à la mise en œuvre de cette politique sous l'autorité du (de la) Secrétaire général(e).

Le maillage territorial de cette politique est décrit comme ci-après.

2.1 Le pilotage national

La politique de nos ministères en faveur de l'emploi, de l'insertion et du maintien dans l'emploi est définie et impulsée, au sein du Secrétariat général, par la Direction des ressources humaines (DRH).

Une commission permanente de suivi, issue du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et composée de représentants de l'administration et des organisations syndicales, fait des propositions et assure un suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan quadriennal.

La coordination de cette politique est assurée par la sous-direction des politiques d'action sociale, de prévention et des pensions (PSPP) de la DRH qui a une fonction transverse vis-à-vis des autres sous-directions et départements de la DRH ou de tout autre service à l'extérieur de la DRH sur les sujets intéressant la politique du handicap.

Au sein du bureau de la prévention, de la santé au travail du service social et des travailleurs handicapés (PSPP1) relevant de la sous-direction précitée, est affecté(e) un(e) correspondant(e) ministérielle « handicap ». Le (la) correspondant(e) ministériel(le) anime cette politique en facilitant la coordination des différents acteurs de la direction des ressources humaines au niveau de l'administration centrale et des services déconcentrés. Il (Elle) assure également une mission de conseil auprès des services dont elle est, à ce titre, l'interlocutrice privilégiée. Il (Elle) coordonne le réseau des personnes ressources handicap.

La sous direction PSPP participe aux travaux ministériels afférant à la politique en faveur des agents en situation de handicap. La correspondante ministérielle a notamment vocation à représenter nos ministères dans les réunions interministérielles traitant du handicap.

2.2 Le pilotage régional

Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement dans les départements d'outre-mer (DEAL) définissent la politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap dans leurs services sur la base du plan quadriennal qu'elles déclinent au niveau régional. Une personne ressource handicap régionale (PRHR) les accompagne et les conseille dans cette mission. Il leur appartient de les choisir et de les désigner parmi les personnels qui montrent un intérêt pour ces questions (CTSS, responsables RH...).

Localement, la mise en œuvre de la politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap est conduite par le secrétaire général du service.

Chaque service doit mettre en place un groupe ressources qui réunit autour du secrétaire général les référents internes en matière d'insertion des agents en situation de handicap : le responsable du personnel, le médecin de prévention, l'assistant de service social, l'assistant ou le conseiller de prévention, le chargé de formation. Il est, en effet, essentiel que la question de l'insertion des

agents en situation de handicap soit examinée dans sa globalité, en faisant appel à des compétences « métier » se complétant, inter-agissant et pouvant être mobilisées pour apporter les réponses les plus pertinentes sur les situations individuelles, chaque situation étant différente.

2.3 Le partenariat avec le Fonds pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le MEEM et le MLHD ont conventionné avec le FIPHFP pour les années 2015 à 2017 pour le financement d'actions à destination des agents en situation de handicap ; Le montant des crédits prévisionnel à verser par le FIPHFP sur la durée de la convention est de 3 712 616 euros.

Nos services peuvent ainsi s'appuyer sur les possibilités prévues par cette convention pour mettre en oeuvre de façon effective les orientations définies par le présent plan. Au regard des besoins transmis par les services, les crédits reçus du FIPHFP sont répartis par le bureau PSPP1 entre les DREAL et délégués aux responsables des budgets opérationnels de programme (RBOP).

Au-delà de la convention financière liant le MEEM et le MLHD au FIPHFP, la sous-direction PSPP participe au comité national du FIPHFP et aux travaux de ses commissions.

2.4 Le dialogue social

L'implication des représentants du personnel dans cette démarche est essentielle, non seulement parce que cette démarche doit être partagée et reconnue par tous, mais également parce que cette concertation en facilitera ensuite l'appropriation par d'autres acteurs.

Le suivi du plan quadriennal 2017-2020 sera ainsi réalisé par la commission de suivi du handicap dans le cadre du CHSCT ministériel, dont elle est une émanation. Cette commission se réunira plusieurs fois par an pour examiner les avancées du présent plan.

Outre ce chantier prioritaire, cette commission de suivi, qui est permanente, pourra faire toute proposition visant à favoriser la mise en oeuvre des dispositifs prévus et proposer toutes améliorations qu'elle jugera utiles.

Enfin, les actions déclinées dans le plan seront également présentées et étudiées dans les instances ministérielles, autres que le CHSCT-M, comme le Comité technique et le Comité central d'action sociale. Les instances locales pourront aussi s'y référer autant que de besoin.

3 – Orientations et actions 2017-2020

Le plan quadriennal 2017-2020, qui porte les orientations de nos ministères devra être décliné par les services sous la forme d'un plan d'action régional conforme aux documents figurant en annexes.

3.1 Recrutement et insertion des agents en situation de handicap

Depuis 2011, nos ministères satisfont à l'obligation d'emploi de 6 % telle que définie dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour maintenir ce taux, voire le niveau de taux plus élevé effectif à la date de rédaction du présent plan et pallier notamment les départs à la retraite d'agents reconnus en situation de handicap dans les prochaines années¹, il convient de poursuivre une politique active de recrutement, nonobstant les contraintes budgétaires.

Le principal critère de recrutement est l'adéquation entre le profil et le projet professionnel du candidat ainsi que les caractéristiques du poste en termes d'activité et compétences.

Parmi les actions à conduire :

- ***Par le niveau ministériel***
 - ***communiquer sur l'instruction pluriannuelle de procédure relative au recrutement des travailleurs en situation de handicap (annexe 7)***
- ***Par les services de proximité***
 - ***continuer à développer les partenariats (CAP Emploi, établissements d'enseignement supérieur) et à participer aux forums permettant de mettre en relation les employeurs et les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi***
 - ***développer la prise en compte des candidatures spontanées transmises par la sous-direction PSPP de la DRH***

3.1.1 Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures

Les personnes en situation de handicap peuvent intégrer la fonction publique selon deux voies d'accès :

3-1-1-1 la voie de droit commun : les concours, avec des aménagements des conditions de déroulement des épreuves.

Les résultats de l'enquête de 2015 menée par nos ministères à destination des agents en situation de handicap avec pour objectif de mieux connaître leur situation dans leur environnement de travail montrent que des difficultés perdurent encore lors des concours pour les personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des épreuves et l'accessibilité des locaux.

Parmi les actions à conduire

- ***Par le niveau ministériel***
 - ***se rapprocher de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et des autres ministères pour alimenter une réflexion à l'échelle interministérielle sur le sujet***
- ***Par les services de proximité***

¹ 40 % des agents en situation de handicap aux MEEM-MLHD ont plus de 56 ans.

- *veiller à s'assurer de l'accessibilité des lieux et des aménagements d'épreuves pour les candidats en situation de handicap ayant fait part de leurs besoins*
- *sensibiliser les personnes en charge de l'organisation et de la surveillance des concours sur l'accueil et la gestion des candidats en situation de handicap ainsi que les membres de jury qui font passer les oraux de concours*
- *mieux prendre en compte les évolutions technologiques qui pourraient aider les candidats à compenser leur handicap*

3-1-1-2 la voie dérogatoire : les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation (cf. décret n° 95-979 du 25 août 1995)

Les recrutements sur contrat permettent d'offrir une meilleure adéquation entre les compétences des personnes en situation de handicap et la nature des postes à pourvoir. Ils permettent également de tenir compte, dans la mesure du possible, de la domiciliation des candidats, facteur important d'une meilleure intégration car une mobilité géographique, même acceptée avant titularisation, ne pourra être envisagée qu'avec la plus grande vigilance (logement, situation familiale..).

Dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, les recrutements d'apprentis en situation de handicap doivent également être pris en compte et sont notamment susceptibles de permettre à de jeunes diplômés de disposer d'une première expérience professionnelle, qu'ils pourront ensuite valoriser.

Une instruction pluriannuelle de la DRH des deux ministères vient appuyer les services en leur indiquant les procédures à suivre pour recruter les agents en situation de handicap (annexe 7). Les modalités spécifiques de recrutement des apprentis font l'objet d'une annexe 8.

Parmi les actions à conduire

- ***Par le niveau ministériel et les services de proximité***
 - *maintenir une politique volontariste de recrutements contractuels dans un contexte de vieillissement de la population des agents TH en se fixant un objectif de recrutements de 30 agents TH par an.*
 - *poursuivre l'effort de recrutement, notamment en direction des candidats relevant des catégories A et B.*
 - *favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap (cf. annexe 8)*
- ***Par les services de proximité***
 - *Pour les services qui ne l'ont pas encore atteint, tendre vers un taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 %*

3.1.2 Identifier les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions dans les fiches de poste

Le service employeur souhaitant recruter un agent en situation de handicap doit identifier son besoin, à travers la sélection de postes vacants à pourvoir par des agents en situation de handicap.

Comme pour tout recrutement externe, le poste proposé doit avoir été préalablement proposé aux agents de nos ministères à travers sa publication dans le macrograde correspondant lors d'un cycle de mobilité antérieur et celui en cours.

Le service employeur doit également faire porter ses contraintes sur la fiche de poste offert au recrutement. Il s'agit de préciser si le poste implique de l'encadrement, des déplacements, de l'animation de réunions. Il s'agit aussi de préciser les contraintes d'horaires, la configuration du poste de travail, etc. Ces éventuelles caractéristiques devront être systématiquement rappelées lors de l'entretien de recrutement. À cette occasion, l'expertise du médecin de prévention, de l'assistante de service social et/ou de l'animateur sécurité peut être sollicitée.

Cette définition préalable du poste permettra :

- de faciliter en amont la compréhension du handicap par les acteurs du recrutement,
- de préparer en amont les éventuels aménagements de postes ainsi que la sensibilisation de l'encadrement de proximité et du collectif de travail,
- aux candidats potentiels d'apprécier réellement les conditions requises pour exercer ce poste,
- au médecin de prévention d'attester de la compatibilité entre le handicap et la fiche de poste et notamment la notion de "contrainte compensable" telle qu'énoncée dans la législation.
- de faciliter la proposition de candidatures adaptées par les partenaires externes compétents en matière de recrutement de personnes en situation de handicap.

Parmi les actions à conduire

- *Par le niveau ministériel et les services de proximité*
 - *développer les moyens de communication (multiposting...) pour assurer une large publicité des postes à pourvoir et dynamiser la politique de recrutement de nos ministères en attirant les profils les plus adaptés*
- *Par les services de proximité*
 - *Détailler systématiquement sur les fiches de postes proposés les conditions de réalisation des missions et les éventuelles contraintes*

3.1.3 Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés, notamment la prise en charge du handicap psychique

L'anticipation de la prise de poste est indispensable pour favoriser l'intégration à la suite du recrutement ou dans le cadre d'une mobilité interne.

Les dispositifs d'intégration prendront non seulement en compte les besoins particuliers de l'agent recruté mais aussi les besoins en termes de formation et de sensibilisation de l'encadrement de proximité et du collectif de travail.

Quel que soit le handicap du candidat, les besoins d'aménagement de poste devront avoir été étudiés avant l'arrivée de l'agent par le médecin de prévention et le conseiller ou l'assistant de prévention.

S'agissant de certains handicaps, il conviendra de prendre en compte la fatigabilité de l'agent, notamment pour le handicap invisible.

Parmi les actions à conduire

Améliorer la prise de poste de l'agent :

- ***Par le niveau ministériel***
 - ***formaliser par écrit une procédure d'accueil et de prise en charge des agents en situation de handicap***

- ***Par les services de proximité***
 - ***mettre en place les aménagements nécessaires pour compenser le handicap si besoin***
 - ***proposer à l'agent une formation***
 - ***proposer un tutorat si l'agent souhaite être accompagné de façon spécifique***
 - ***valider par étape la réussite de son intégration***
 - ***mettre en place les actions correctives nécessaires***
 - ***mettre en place un suivi médico-social (visite annuelle auprès du médecin de prévention, conseils sur les droits médico-sociaux)***
 - ***progresser dans l'adaptation des formations aux personnes en situation de handicap.***

Améliorer la prise en charge du handicap psychique

L'enquête initiée au sein de nos ministères en 2015 a montré que 14 % des agents en situation de handicap travaillant aux MEEM et MLHD ayant répondu à cette enquête sont concernés par un handicap psychique.

La loi de 2005 reconnaît explicitement les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'une situation de handicap au travail. Ces derniers entraînent des troubles du comportement et du jugement qui peuvent provoquer des difficultés à s'adapter à la vie en société et donc au monde du travail. Ces agents se retrouvent souvent en situation d'incapacité ou en arrêt de travail prolongé. La mauvaise connaissance de cette déficience entraîne régulièrement une gestion inadaptée des situations et une intégration difficile dans le collectif de travail.

Le handicap psychique se caractérise, plus encore que les autres handicaps, par un besoin essentiel d'accompagnement quotidien et de proximité. Le collectif de travail doit, lui aussi, être accompagné et l'encadrement formé. Il en est de même lorsque le handicap psychique survient au cours de la vie professionnelle.

L'objectif est de fixer, en lien avec le groupe ressource pluridisciplinaire évoqué au point 2, réunissant notamment les médecins de prévention et les conseiller(es) de service social, les

grandes lignes du cadre d'intervention nécessaire et les conditions de suivi, dès lors que le travail ne peut plus être accompli normalement.

De nouvelles aides du FIPHFP sont désormais mobilisables pour financer la mise en place d'un dispositif d'accompagnement ou de maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap psychique, mental ou cognitif pouvant se traduire par :

- une évaluation des capacités professionnelles de la personne, compte tenu de la nature de son handicap,
- un soutien médico-psychologique assuré par un service ou par un acteur externe à l'employeur
- un accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur,
- un tutorat, assuré par une personne ressource interne à l'employeur.

Ces aides sont détaillées dans le catalogue des interventions adopté par le Comité national du FIPHFP publié sur le site du FIPHFP (www.fiphfp.fr – Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/catalogue des aides).

Parmi les actions à conduire

- ***Par le niveau ministériel***
 - ***fixer un protocole de prise en charge du handicap psychique dans l'objectif de préciser les mesures à prendre pour assurer un suivi régulier médical, social et psychothérapeutique***
 - ***développer le savoir-faire collectif sur le handicap psychique***
- ***Par les services de proximité***
 - ***organiser les aménagements à proposer aux agents concernés***
 - ***faire appel aux expertises internes et externes***
 - ***favoriser l'approche sociale et la relation d'aide***
 - ***accompagner le collectif de travail***
 - ***former l'encadrement et le collectif de travail sur la gestion des situations sensibles des agents en situation de handicap psychique***

3.1.4 Poursuivre la formation de l'encadrement de proximité

Dans le cadre de la priorité 9 de la circulaire du 5 novembre 2015 relative aux priorités interministérielles sur la formation professionnelle tout au long de la vie des agents, il convient que les managers et les responsables RH soient suffisamment formés à la prise en compte du handicap pour en faire une thématique à part entière dans leur politique de ressources humaines afin d'identifier les acteurs à mobiliser et les méthodologies d'intégration et de maintien des agents en situation de handicap dans les services et le rôle de chacun.

Parmi les actions à conduire

- *Par le niveau ministériel*
 - *intégrer la problématique du handicap dans la formation des managers et des responsables RH et des membres de jury notamment pour ce qui concerne le handicap psychique*
 - *former spécifiquement les agents de la filière médico-sociale, les correspondants handicap et les chargés de formation*

3.2 Maintien dans l'emploi

Une situation de handicap peut, d'une part, évoluer et d'autre part, survenir en cours de carrière. Le maintien dans le poste de travail peut alors s'avérer difficile dans certains cas et en cas d'inaptitude, il s'agit, dans un premier temps, d'accompagner les agents concernés dans l'acceptation du changement de leur situation.

3.2.1 Affirmer le rôle du médecin de prévention

Le maintien dans l'emploi place les professionnels de la santé au cœur du dispositif.

Le médecin de prévention a pour fonction de prendre en compte tout impact sur la santé des agents, du fait de leur travail.

Par ailleurs, le décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, prévoit, dans son article 24, que les travailleurs handicapés ainsi que les agents souffrant de pathologies lourdes et reprenant le travail après un congé de longue maladie (CLM) ou un congé longue durée (CLD), ou ayant des aptitudes limitées par une pathologie invalidante générale ou professionnelle doivent faire l'objet d'un suivi médical renforcé avec des visites qui doivent, a minima, être annuelles.

L'évaluation médicale s'appuie sur :

- la formalisation des difficultés rencontrées par l'agent,
- l'étude du poste de travail : le médecin de prévention devra, avec l'assistant(e) ou le conseiller(e) de prévention, analyser les différentes tâches à accomplir, leur rythme, les objectifs à atteindre, les compétences requises, les exigences physiques, relationnelles, les critères de réussite en interne et en externe, les responsabilités du poste, les moyens mis à disposition.

Le médecin de prévention a aussi un rôle dans l'évaluation des facteurs qui peuvent ralentir le travailleur en situation de handicap dans ses productions (lecture plus lente pour les agents déficients visuels, fatigabilité pour les agents atteints de maladies invalidantes...). Dans ce cadre, le médecin de prévention a également un rôle pédagogique vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues des agents handicapés afin que, le cas échéant, une lenteur à l'exécution de certaines tâches soit bien comprise par le collectif de travail.

Pour comprendre les enjeux de leur fonction, il est important que tous les médecins de prévention, notamment ceux qui sont issus des services interentreprises, soient formés dans le cadre de la formation continue. Le FIPHFP prévoit des dispositifs à cette fin.

Parmi les actions à conduire

- *Par le niveau ministériel*
- mettre à la disposition du réseau des médecins de prévention une formation sur la thématique du handicap
- *Par les services de proximité*
- renforcer la collaboration du réseau des personnes ressources handicap avec les médecins de prévention pour optimiser les accompagnements

3.2.2 Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail

L'enquête de 2015 citée ci-dessus montre que si la majorité des agents en situation de handicap est satisfaite de leurs aménagements de poste², toutefois des efforts doivent être poursuivis pour améliorer, au cas par cas, certaines situations. En effet, du fait du vieillissement de la population des travailleurs en situation de handicap et de l'évolutivité de certains handicaps pour une partie d'entre eux, des aménagements de plus en plus lourds pour le maintien dans leur emploi peuvent être nécessaires.

Les services mettront en œuvre tous les dispositifs connus pour adapter et améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap. A ce titre, ils veilleront à utiliser les possibilités offertes par le FIPHFP pour financer les aides et les formations nécessaires. De nouvelles aides ou aides spécifiques destinées à la compensation du handicap psychique et à l'apprentissage peuvent être également mobilisées. Une liste détaillée de ces aides figure dans le catalogue des interventions du FIPHFP. Les services sont invités à s'y référer.

Le recours à l'offre de services des Services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) qui disposent d'une antenne par département est aussi à encourager. Les SAMETH proposent, en effet :

- un service d'information auprès des employeurs et des agents en situation de handicap
- un service de facilitation pour la mise en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi
- un service de conseil pour éclairer sur les démarches de maintien dans l'emploi
- un service d'ingénierie pour aider à la recherche, à l'analyse et à la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi.

Les SAMETH interviennent à titre gratuit dans le cadre de la convention conclue entre l'AGEFIPH et le FIPHFP en 2008.

² 80 % des répondants à l'enquête sont satisfaits de leur aménagement de poste

Par ailleurs, concernant l'accessibilité numérique, des améliorations doivent être apportées, afin de faciliter l'usage pour les déficients sensoriels des logiciels et sur les applications spécifiques à nos ministères.

Dans les situations où cela s'impose, des aménagements du temps et des lieux de travail seront envisagés.

Il est en effet, essentiel de donner aux agents en situation de handicap toutes les chances pour que le déroulement de leur carrière s'effectue dans des conditions optimales.

Parmi les actions à conduire

- ***Par le niveau ministériel***
 - ***progresser dans l'amélioration de l'accessibilité numérique des logiciels et des applications spécifiques pour les déficients sensoriels***
 - ***mettre en conformité d'accessibilité les applications WEB de nos ministères***
 - ***poser le principe d'accessibilité des documents dès leur conception et lors de leur diffusion***

- ***Par les services de proximité***
 - ***progresser dans l'amélioration de la prise en compte des aménagements/adaptations de poste et dans la réduction des délais***
 - ***prendre en compte la situation des agents en situation de handicap lors des réorganisations***
 - ***recourir aux services spécialisés tels que les SAMETH***
 - ***poser le principe d'accessibilité des documents dès leur conception et lors de leur diffusion***

3.2.3 Améliorer l'identification des situations de handicap

Afin d'avoir un meilleur suivi et une meilleure connaissance des agents en situation de handicap, il est demandé à chaque service de transmettre aux médecins de prévention relevant de leur région la liste des personnes en situation de handicap, afin de permettre aux médecins de prévention de les rencontrer annuellement, conformément à la réglementation.

En collaboration avec le médecin de prévention, l'encadrement doit aussi s'attacher à :

- identifier les agents susceptibles de développer des inaptitudes physiques ou psychiques afin de rechercher des solutions le plus en amont possible
- identifier les agents en risque d'exclusion de leur emploi qui nécessitent une prise en compte particulière.

Cela étant, il est avéré que certains agents, ou bien ignorent le statut conféré par l'octroi d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ou bien craignent de déclarer leur handicap en vue de la reconnaissance d'une RQTH.

Parmi les actions à conduire

- *Par le niveau ministériel*
- *effectuer une campagne d'information annuelle sur le statut de RQTH pour inciter les agents en situation de handicap à se déclarer*
- *Par les services de proximité*
- *transmettre aux médecins de prévention annuellement la liste des personnes en situation de handicap relevant de leur périmètre d'intervention.*

3.2.4 Faciliter le maintien dans l'emploi

Le statut général de la Fonction publique ne prévoit des mesures de reclassement que pour les agents reconnus définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions, reclassements qui ne sont envisageables que chez l'employeur pour lequel ils travaillent.

Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État prévoit dans ses articles 15 à 18 que les fonctionnaires en situation de reclassement, peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation d'une durée maximale de six mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles sont adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peuvent se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

L'efficacité des procédures de reclassement implique d'accompagner les agents dans leurs nouvelles missions et fonctions. A ce titre, les services proposeront aux agents concernés des bilans de compétence afin de :

- faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations
- dégager des objectifs professionnels et personnels
- définir les possibilités de changement de poste, voire de reclassement statutaire
- définir un plan de formation adapté.

Enfin, les décrets n° 84-1051 du 30 novembre 1984 et n°86-442 du 14 mars 1986 disposent que les possibilités d'adaptation des conditions de travail doivent être recherchées avant toute mesure de reclassement.

Parmi les actions à mener

- *Par le niveau ministériel*
- *conduire une réflexion sur le reclassement, en explorant les champs du possible et la dimension interministérielle de cette réflexion*
- *Par les services de proximité*
- *favoriser le recours aux bilans de compétences*
- *transmettre annuellement à la DRH (bureau PSPP1) un tableau de suivi des agents devenus inaptes précisant les actions mises en œuvre pour leur réorientation et leur reconversion*
- *définir la formation adaptée pour faciliter le maintien dans l'emploi*

3.3– Sensibilisation, communication et formation sur le handicap

Le respect de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap nécessite une sensibilisation préalable pour changer le regard sur le handicap. Cette sensibilisation est essentielle pour contribuer à la bonne insertion au sein de leur collectif de travail des agents nouvellement recrutés ou ayant contracté un handicap au cours de leur vie professionnelle.

L'information d'un collectif de travail accueillant un collègue en situation de handicap est légitime surtout si les conséquences du handicap sont susceptibles d'impacter le propre fonctionnement du collectif au travail. A noter que la communauté de travail accueillant la personne en situation de handicap n'a ni à connaître la nature, ni l'origine du handicap, mais que cela n'empêche pas la personne en situation de handicap d'en parler si elle le souhaite.

Des actions régulières doivent être poursuivies au sein des services pour sensibiliser les collectifs de travail au handicap. Les services veilleront notamment à communiquer sur les actions entreprises lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui se déroule annuellement au mois de novembre. Des actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agents pourront également être réalisées, par exemple à l'occasion de forums ou d'actions organisées localement par les comités locaux d'action sociale (CLAS) et les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS).

Les supports de communication internes (journaux, intranet, ...) pourront également être utilisés par les services pour sensibiliser les agents, en présentant notamment des expériences positives d'insertion et d'intégration de travailleurs en situation de handicap au sein de nos ministères aux fins de partage de bonnes pratiques. L'approche pluridisciplinaire mise parallèlement en place dans le cadre de cette politique pourra ainsi être utilement valorisée.

Parmi les actions à conduire

- ***Par le niveau ministériel et les services de proximité***
 - ***développer l'organisation d'actions d'information et de sensibilisation portant sur le handicap en veillant à l'accessibilité des supports de communication***
 - ***échanger les bonnes pratiques***

3.4– Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap via la commande publique

Le présent plan est l'occasion de rappeler l'intérêt de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ou la prise en compte du handicap dans la commande publique. Parmi les leviers existants :

- des leviers liés à l'accessibilité sur la prise en compte des critères d'accessibilité ou de fonctionnalité (art. 9 du décret n°2016-360).

- des leviers liés à l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Possibilité de passer des marchés (ou lots d'un marché) réservés aux opérateurs économiques qui emploient des travailleurs en situation de handicap ou défavorisés (article 13 du décret

n°2016-360, article 36 Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics).

- Insertion de clauses sociales dans les marchés visant à l'insertion professionnelle des publics en difficulté (article 62-II du décret n°2016-360), population dans laquelle rentrent les personnes en situation de handicap.

- les achats non formalisés auprès des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées (EA), en deçà de certains seuils et dès lors qu'il n'existe pas de stratégie d'achat interministérielle ou ministérielle imposant un recours exclusif à une procédure mutualisée.

Les dépenses réalisées par le biais d'opérateurs économiques employant des travailleurs handicapés sont valorisées à hauteur de 50 % de l'obligation d'emploi, dans le cadre de la déclaration annuelle d'emploi adressée au FIPHFP, en équivalent emploi travailleurs en situation de handicap (EETH).

Parmi les actions à mener

- ***Par le niveau ministériel***

- rappeler aux responsables des achats l'intérêt d'avoir recours aux services mentionnés ci-dessus favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap ou la prise en compte du handicap dans la commande publique.

Bibliographie

Textes législatifs ou réglementaires

- Code du travail : articles L.323-3 sur l'obligation d'emploi et L.5213 à L.5213-2 sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État, article 27.
- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des travailleurs handicapés (instaurant l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés).
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.
- Décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État.
- Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHP) et ses textes d'application
- Décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État.
- Circulaire METL-MEDDE n°2005-37 du 15 juin 2005 relative au reclassement des agents devenus inaptes
- Circulaire du premier ministre en date du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics
- Catalogue des interventions du FIPHP détaillant l'ensemble des aides du FIPHP disponible sur le site du FIPHP (www.fiphfp.fr).

Autres

- Eléments de connaissance relatifs à la population des travailleurs en situation de handicap travaillant au MEDDE et au MLETR – rapport du CEDIP – avril 2015 (<http://intra.rh.sg.i2/handicap-r213.html>)
- Guide « Travail et Handicap » - MEEM/MLHD/PSPP1 - novembre 2016 (<http://intra.rh.sg.i2/handicap-r213.html>)
- Instruction pluriannuelle MEEM/MLHD relative au recrutement des travailleurs en situation de handicap (<http://intra.rh.sg.i2/circulaire-relative-au-recrutement-de-travailleurs-a11272.html>).

Bilan du plan quadriennal 2013-2016

Le plan quadriennal 2013-2016 en faveur des agents en situation de handicap a été approuvé en séances plénières du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et du comité technique ministériel, respectivement les 13 juin et 10 juillet 2013.

Les orientations et actions qui y sont définies visent à adapter les objectifs et les moyens de nos services aux évolutions que connaissent nos ministères et à proposer des dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des agents confrontés à une situation de handicap. C'est la raison pour laquelle, parmi les objectifs définis dans ce plan, celui du maintien dans l'emploi est au cœur des préoccupations en même temps que l'insertion des travailleurs handicapés au sein de nos ministères.

Les actions qui n'ont pu être conduites dans le cadre de ce plan, le seront dans celui portant sur la période 2017-2020.

Rappel des principaux objectifs du plan quadriennal 2013-2016

- **Poursuivre autant que possible l'effort de recrutement, notamment en direction des candidats relevant des catégories A et B**
- **Améliorer la connaissance des travailleurs en situation de handicap et poursuivre l'accompagnement des agents dans leurs démarches de reconnaissance de leur handicap**
- **Mettre en place ou renforcer, dans tous les services, la coopération pluridisciplinaire (médecins de prévention, PRHR, responsables RH..) et l'approche en mode projet pour une meilleure intégration des travailleurs en situation de handicap**
- **Rendre plus homogène la connaissance et la prise en compte du handicap dans les différents services**
- **Améliorer les conditions de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes en cours de carrière**
- **Développer l'organisation d'actions d'information et de sensibilisation**

1. Le recrutement

Le recrutement des travailleurs en situation de handicap est axé sur la recherche de compétences. Ce recrutement, notamment par la voie contractuelle, fait l'objet d'une préparation en amont.

Afin de le développer dans l'ensemble des corps, les DREAL élaborent des plans d'actions régionaux intégrant un volet GPEC.

Les services veillent également à développer les viviers de candidatures potentielles (participation aux forums pour l'emploi...) et les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés (réseau Cap Emploi notamment), pour faciliter ces recrutements.

Un accompagnement et un suivi adapté sont également mis en place pour assurer l'intégration d'un agent en situation de handicap dans son poste de travail. Il est assuré d'une part, par la hiérarchie directe de l'agent, d'autre part, par les acteurs du groupe ressources.

Enfin, les services poursuivent la dynamique entreprise depuis ces dernières années concernant le recrutement des agents par la voie contractuelle et le rééquilibrage vers les catégories A et B, aidés en cela par la CV-thèque de l'association Hanploi.

1.1 Le taux d'emploi

- effectifs rémunérés au 1/1/2012 : 54 303 agents
- effectifs rémunérés au 1/1/2013 : 49 046 agents
- effectifs rémunérés au 1/1/2014 : 41 890 agents
- effectifs rémunérés au 1/1/2015 : 41 264 agents

Nombre de BOE au 1/1/2012 : 3 639 TH, soit 6.70% de l'effectif total

Nombre de BOE au 1/1/2013 : 3 547 TH, soit 7.23% de l'effectif total

Nombre de BOE au 1/1/2014 : 3 296 TH, soit 7.87% de l'effectif total

Nombre de BOE au 1/1/2015 : 3 285 TH, soit 7,96% de l'effectif total

Nombre de BOE au 1/1/2016 :

La progression du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a été continue durant toute la durée du plan quadriennal.

Compte tenu de ces taux supérieurs à 6%, les ministères ne versent plus de contribution au FIPHFP depuis 2011.

La déclaration concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 a mis en place le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP des années couvrant le plan quadriennal. Sont donc pris en compte les effectifs employés au 1^{er} janvier de l'année N-1, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé.

Il est à noter que les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues d'une enquête menée annuellement auprès de l'ensemble des services, ainsi que de compléments d'informations apportées par le Service des Retraites de l'État (SRE) relevant du ministère du budget.

Pour mémoire, les agents concernés par un transfert aux conseils généraux ne sont plus comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés, dès lors que leur droit d'option a pris effet. Par ailleurs, suite à la création du CEREMA en tant qu'établissement public au 1^{er} janvier 2014, les effectifs qui y sont rattachés (CERTU, CETMEF, 8 CETE, SETRA) ne sont plus pris en compte.

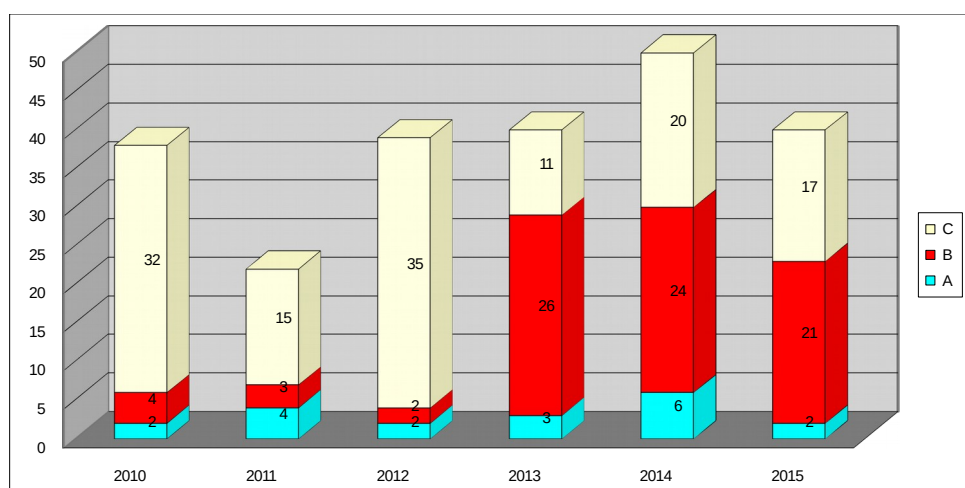
1.2 Le flux de recrutements

Années	Objectifs du plan quadriennal 2013-2016	Objectifs de la convention FIPHFP	Réalisations
2013	50	50	40
2014	30	40	50
2015	30	40	40
2016*	30	40	

* chiffres non connus à ce jour

1.3 Bilan des recrutements par la voie contractuelle

Recrutements TH contractuels de 2010 à 2015



Au cours des 6 dernières années, 229 travailleurs en situation de handicap ont été recrutés. Si jusqu'en 2012, ils étaient majoritairement en catégorie C, **depuis 2013, les recrutements se font en majorité en catégories A et B.**

	2013	2014	2015	2016*
Attaché administratif	3	6	2	
Ingénieur des travaux publics de l'Etat				1
Secrétaire administratif	16	15	11	
Technicien supérieur de l'Etat	10	9	9	
Adjoint administratif	11	20	17	
Apprenti TH			1	

Total	40	50	40	
-------	----	----	----	--

* chiffres non connus à ce jour

Le total des recrutements effectués sur la période couverte par le plan quadriennal est de X TH au 31 décembre 2016, représentant x % des objectifs fixés.

2. L'amélioration de l'identification des travailleurs en situation de handicap et la poursuite de l'accompagnement des agents dans leurs démarches de reconnaissance de leur handicap

L'amélioration de la connaissance des travailleurs en situation de handicap, est l'une des orientations prévues par le plan quadriennal 2013-2016.

En 2015, une vaste enquête, élaborée en collaboration avec le centre d'évaluation, de documentation d'innovation pédagogique (CEDIP) et en concertation avec les organisations syndicales représentés au sein de la commission ministérielle de suivi du handicap, a été adressée à l'ensemble des agents relevant de nos ministères, y compris ceux affectés en directions départementales interministérielles. Cette enquête était strictement anonyme et confidentielle. Elle s'articulait autour de trois grands thèmes portant sur le profil de l'agent, son parcours et son environnement professionnel. Seuls les agents en situation de handicap, reconnus ou non, étaient invités à y répondre. La participation à cette enquête d'un nombre considérable de réponses des personnes concernées avec une moyenne de 2200 répondants par question permet d'avoir une photographie fine et actuelle de la façon dont l'action de nos ministères en faveur des agents en situation de handicap est perçue par les intéressés eux-mêmes et témoigne de leurs attentes.

Les orientations et actions du prochain plan quadriennal pour les années 2017-2020 tiendront compte de ces résultats.

3. Le maintien dans l'emploi

L'essentiel des mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés porte sur les aides techniques et humaines (aménagement et adaptations des postes de travail, aides versées afin d'améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle, rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap) destinées à compenser leur handicap.

Ces dépenses sont prises essentiellement en charge sur les crédits du FIPHFP. Durant la période 2013-2016, nos ministères ont conventionné avec le FIPHFP par le biais de conventions :

- l'une sur la période 2008-2013 d'un montant de 4 203 000€
- la seconde dite convention de soudure pour l'année 2014 d'un montant de 665 500€ et
- depuis 2015, une convention triennale porte sur les années 2015 à 2017 d'un montant de 3 712 616€ dimensionnée sur les besoins exprimés par les services (2015 : 1 205 363€ - 2016 : 1 230 527€).

Bilan des dépenses en faveur de l'insertion et du maintien des travailleurs en situation de handicap pour la période 2013-2016

<i>En euros</i>	2013	2014	2015	2016 (<i>chiffres provisoires</i>)	Total* (chiffres provisoires pour 2016)
Aménagements, adaptations de postes de travail	313116,21	271860,93	248 196,19	355 544,01	1 188 717,34
Rémunération versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé	38 928,56	46 466,62	20 667,34	49 944,92	156 007,44
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs en situation de handicap	418 222,93	252 035,00	254 615,95	260 236,69	1 185 110,57
Actions de formation et d'information des agents en situation de handicap	6 399,91	14 919,60	20 286,00	12 236,00	53 841,51
Dépenses relatives à l'apprentissage	-	-	1210,00	4 575,00	5 785,00
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes handicapées	-	3 000,00	1 740,00	9 910,00	14 650,00
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	25 672,21	22 355,00	47 482,48	69 593,00	165 102,69
Dépenses d'études	13 769,77	-	14 960,00	7 890,00	36 619,77
Total pris en charge par le FIPHFP	816 109,59	610 637,05	609 157,96	769 929,62	2 805 834,32
Total des prestations	952 933,63	791 151,96	750 515,14	955 143,37	3 449 744,10
A la charge des MEEM-MLHD	136 824,04	180 514,91	141 357,18	185 213,75	643 909,78

* chiffres connus au 23/12/2016

Les difficultés rencontrées dans l'exécution des plans d'actions :

- le versement tardif des crédits du FIPHFP

Pour les années 2013, 2014 et 2015, les crédits sont arrivés dans les services en août, septembre et octobre. Cette situation n'a pas permis de consommer la totalité du montant délégué et a été mal vécu par les services qui ont regretté l'absence de la moindre visibilité sur le calendrier des crédits du FIPHFP.

- **l'impossibilité pour certaines DREAL de pratiquer des avances sur leur budget** de fonctionnement dans l'attente des crédits du FIPHFP. Les DREAL, sont en effet, sous forte pression budgétaire. Elles ne disposent pas de marges de manœuvre qui leur permettent d'opérer des redéploiements de crédits en l'attente des crédits du FIPHFP.

Des bilans d'étape détaillés sont fournis au FIPHFP annuellement.

4. La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

La sensibilisation de l'encadrement et du collectif de travail est un préalable nécessaire pour changer les regards sur le handicap et pour que la personne soit considérée autrement.

Les services doivent mener des actions régulières pour sensibiliser l'ensemble des agents sur le thème du handicap (participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums...).

Des programmes de formation sur l'insertion des travailleurs handicapés ont également été établis en fonction des différents publics cibles : encadrement supérieur, encadrement de proximité, collectifs de travail, représentants du personnel des instances paritaires, conseillers mobilité et recrutement des CVRH. Ces programmes ont été révisés pour une meilleure adaptation au public cible.

De nombreuses actions de sensibilisation ont été effectuées depuis 2013 dans les services, souvent déclinées lors de la semaine du handicap en novembre :

- par le niveau ministériel :

- en 2015 : campagne de sensibilisation avec pour objectifs de s'interroger sur quelques-unes de nos idées reçues sur le handicap et d'inciter les agents en situation de handicap non déclaré à le faire ;
- en 2016 : jeu-concours bande dessinée handicap : créons le dialogue avec pour objectif de sortir des préjugés sur le handicap, plaquette de communication sur « le handicap est l'affaire de tous » avec pour objectif d'inciter les agents en situation de handicap non déclaré à le faire, guide « travail/handicap » à destination des responsables de service et de l'encadrement (supports : intranet des services + fil info et fil actu).

- par les services de proximité :

De nombreuses régions organisent annuellement des actions de communication, telles que la projection de films réalisés en interne et présentant des témoignages d'agents en situation de handicap dans leur environnement de travail, la réalisation de plaquettes de communication sur la RQTH et l'intérêt à se déclarer, sur l'accueil d'un agent en situation de handicap, ...

Les dépenses sur ce poste ont été multipliées par trois depuis 2013.

Direction régionale

Paris, le

Le directeur

à

Madame/Monsieur

Affaire suivie par :

Objet : Désignation de la personne ressource handicap régionale (administration centrale)

Dans le cadre de son rôle d'employeur, le METL et le MEDDE souhaitent répondre pleinement à son devoir de solidarité en faveur des travailleurs handicapés et continuer de satisfaire à l'obligation d'emploi de 6 % fixée par le législateur.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées constitue une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines et nécessite, à ce titre, une coordination étroite entre les différents acteurs intervenant dans sa mise en œuvre notamment au niveau régional.

Conformément aux orientations du plan quadriennal 2017-2020 des ministères relatif au recrutement, à l'insertion, au reclassement et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, vous avez bien voulu accepter la fonction de personne ressource handicap pour l'ensemble de la région et vous en remercie.

Vous aurez pour mission principale :

- d'assister et de conseiller les services de *nom du service en charge de la stratégie régionale En matière de RH* dans la définition de la politique régionale en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés qu'il nous revient de conduire;
- de coordonner l'action des acteurs concernés dans la mise en œuvre d'actions de niveau régional en faveur de l'emploi de personnes handicapées ;
- d'accompagner et de conseiller les services locaux de la région dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

Ces missions sont développées et précisées dans la fiche de missions annexée à la présente lettre.

Par avance, je remercie la DRH et tous les services de votre zone de gouvernance de vous apporter tout l'appui nécessaire à l'accomplissement de votre mission.

Vous voudrez bien me tenir informé de toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de vos fonctions.

Copie : SG/DRH/PSPP1

Chefs de Service de RZGE

Plan quadriennal 2017 - 2020
Personne ressource handicap régionale
et d'administration centrale
Fiche de missions

Le plan quadriennal 2017-2020 du MEEM et du MLHD en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap définit les orientations ministérielles dans ce domaine. L'insertion des personnes handicapées doit constituer une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines.

La politique de nos ministères en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés est pilotée sous l'égide du (de la) secrétaire général(e), par la DRH et au sein de la DRH, plus particulièrement par la sous direction PSPP et son bureau PSPP1. La mise en œuvre de la politique ministérielle dépend également de l'implication de chaque service.

ENVIRONNEMENT DE LA FONCTION

La personne ressource handicap régionale est l'interlocuteur privilégié du DREAL pour la mise en œuvre dans la région de la politique ministérielle en faveur de l'emploi des travailleurs.

Cette fonction transversale doit être occupée par un agent de catégorie A au sein de la mission stratégique de la DRH, afin que l'agent occupant cette fonction soit en situation d'assurer son rôle de coordination et d'impulsion auprès des acteurs régionaux et locaux qui doivent être mobilisés pour la mise en œuvre du plan.

Le bureau SG/DRH/PSPP1 anime le réseau des personnes ressources handicap régionales et de l'administration centrale.

MISSIONS

- Aide à la déclinaison de la politique ministérielle en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés

Dans le respect des orientations fixées par le plan quadriennal, la personne ressource handicap régionale assure un rôle d'impulsion et de conseil auprès du DREAL pour la déclinaison de la politique en faveur du recrutement, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elle s'assure de la prise en compte :

- des volets recrutement et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre du schéma régional des effectifs et des recrutements et du plan régional de GPEC,
- des volets formation des agents handicapés et formation/sensibilisation des acteurs concernés par l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre du plan régional de formation.

La personne ressource handicap régionale apporte conseil et expertise auprès du RBOP dans l'utilisation et le suivi des crédits FIPHFP, en lien avec le CPCS.

Elle analyse et synthétise les données régionales quantitatives et qualitatives relatives au taux d'emploi des travailleurs handicapés synthétisées, pour l'ensemble des services de la région, en lien avec le service de gestion des effectifs.

- Coordination des acteurs concernés par la mise en place d'actions de niveau régional en faveur de l'emploi de travailleurs en situation de handicap

- La personne ressource handicap régionale assure, au bénéfice de la DREAL et de l'ensemble des services de la région, le développement de partenariats avec les acteurs locaux spécialisés pour l'emploi des travailleurs handicapés : services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), Cap emploi ...
- Par son positionnement transversal, la personne ressource handicap régionale facilite la mutualisation des expériences en matière de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés entre tous les services de la région.
- Elle participe aux instances régionales en tant qu'experte.

- Accompagnement des services locaux dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

- La personne ressource handicap régionale assure conseil et expertises pour faciliter le travail des acteurs des groupes ressources (secrétaires généraux, chefs de personnels, assistants de service social, médecins de prévention, animateurs sécurité prévention, chargés de formation ...) des services pour la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Il en est de même pour la personne ressource handicap en administration centrale.

Plan quadriennal 2017-2020
Le « groupe ressources »

Les **secrétaires généraux des services pilotent et coordonnent** la politique ministérielle d'insertion des travailleurs handicapés. Ils sont, à ce titre, les correspondants de l'administration centrale sur les modalités de mise en œuvre de cette politique au niveau local.

Ils s'assurent de la collaboration des acteurs concernés : le responsable RH de proximité, le médecin de prévention, l'animateur sécurité prévention et/ou le conseiller de prévention, la conseillère sociale et/ou l'assistante de service social, le chargé de formation, d'autres intervenants si nécessaire. Un lien pourra être établi autant que de besoin avec la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) (www.social-sante.gouv.fr). Les secrétaires généraux pourront également solliciter les personnes ressources handicap régionales.

À ce titre, il appartient aux secrétaires généraux de mettre en place, au sein de leur service, un "groupe ressource".

Des **réunions régulières** des acteurs précités doivent permettre :

- de mettre en œuvre la procédure de recrutement des agents en situation de handicap : structuration de la procédure autour du secrétaire général, définition des postes pouvant être offerts au recrutement contractuel, précisions à apporter sur les fiches de poste ;
- de préciser les modalités d'intégration des travailleurs handicapés recrutés : définition des actions à mener pour faciliter l'intégration de l'agent au sein du collectif de travail. Il s'agit d'assurer les conditions optimales d'accueil et d'accompagnement de l'agent en situation de handicap ;
- d'étudier les situations des agents nécessitant un reclassement statutaire prévue par le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 (conditions d'application des mesures destinées à améliorer les conditions de reclassement des agents) ;
- d'assurer un suivi régulier des agents en risque d'exclusion devant l'emploi.

PLAN QUADRIENNAL 2017-2020

PLAN D'ACTION RÉGIONAL ET D'ADMINISTRATION CENTRALE RELATIF AU RECRUTEMENT, À L'INSERTION, AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

RÉGION / ADMINISTRATION CENTRALE

ACCÈS À L'EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Situation au 01/01/2017 : X% d'emploi de travailleurs handicapés (Source : Enquête ministérielle de recensement des travailleurs handicapés)

La direction régionale s'engage sur des objectifs cible chiffrés : à ce titre x% des recrutements globaux dans la région seront réservés en priorité au recrutement de travailleurs handicapés.

Objectifs :

Stratégie prévue :

Moyens envisagés :

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectifs :

Stratégie prévue :

Moyens envisagés :

SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET INFORMATION RELATIVE AU HANDICAP

Objectifs :

Stratégie prévue :

Moyens envisagés :

Indicateurs plan quadriennal 2017-2020

Annexe 6

Actions à mener	Niveau ministériel	Services de proximité	Calendrier	Indicateurs
<p>Recrutement et insertion des TH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer sur l'instruction pluriannuelle de procédure relative au recrutement des TH • Continuer à développer les partenariats (CAP Emploi, Etablissements d'enseignement supérieur) et à participer aux forums permettant de mettre en relation les employeurs et les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi • Développer la prise en compte des candidatures spontanées transmises par la sous-direction PSPP de la DRH. 	X		Annuel	
		X	En continu	
		X	En continu	Nombre de candidatures ayant abouti
<p>Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures</p> <p>voie de droit commun</p> <ul style="list-style-type: none"> • se rapprocher de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et des autres ministères pour alimenter une réflexion à l'échelle interministérielle sur le sujet • Veiller à s'assurer de l'accessibilité des lieux et des aménagements d'épreuves pour les candidats en situation de handicap ayant fait part de leurs besoins • Sensibiliser les personnes en charge de l'organisation et de la surveillance des concours sur l'accueil et la gestion des candidats en situation de handicap ainsi que les membres de jury qui font passer les oraux de concours • Mieux prendre en compte les évolutions technologiques qui pourraient aider les candidats à compenser leur handicap <p>voie dérogatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une politique volontariste de recrutements contractuels dans un contexte de vieillissement de la population TH en se fixant un objectif de recrutements de 30 agents TH par an • Poursuivre l'effort de recrutement, notamment en direction des candidats relevant des catégories A et B • Favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap 	X		En continu	
		X	En continu	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées
	X		En continu	
	X	X	Annuel	objectif de 30 agents/an
	X		Annuel	
		X	Annuel	Nombre de catégories A et B recrutées
	X	X	Annuel	objectif cible de 4/an

<ul style="list-style-type: none"> • Pour les services qui ne l'ont pas atteint, tendre vers un taux de BOE de 6 % 		X	Annuel	
Identifier dans les fiches de postes les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions <ul style="list-style-type: none"> • Détailler systématiquement sur les fiches de postes proposées les conditions de réalisation des missions et les éventuelles contraintes • Développer les moyens de communication (multiposting...) pour assurer une large publicité des postes à pourvoir et dynamiser la politique de recrutement de nos ministères en attirant les profils les plus adaptés 	X	X	En continu En continu	
Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés, notamment la prise en charge du handicap psychique <ul style="list-style-type: none"> • Formaliser par écrit une procédure d'accueil et de prise en charge des agents en situation de handicap • Mettre en place les aménagements nécessaires pour compenser le handicap si besoin • Proposer à l'agent une formation • Proposer un tutorat si l'agent souhaite être accompagné de façon spécifique • Valider par étape la réussite de son intégration • Mettre en place les actions correctives nécessaires • Mettre en place un suivi médico-social (visite annuelle auprès du médecin de prévention, conseils sur les droits médico-sociaux) • Progresser dans l'adaptation des formations aux personnes en situation de handicap. 	X	X X X X X X X	2017 En continu sur l'ensemble des items	Nombre et nature des formations dispensées (continue, prise de poste..)
Améliorer la prise en charge du handicap psychique <ul style="list-style-type: none"> • Fixer un protocole de prise en charge du handicap psychique dans l'objectif de préciser les mesures à prendre pour assurer un suivi régulier médical, social et psychothérapeutique • Développer le savoir-faire collectif sur le handicap psychique • Organiser les aménagements à proposer aux agents concernés • Faire appel aux expertises internes et externes • Favoriser l'approche sociale et la relation d'aide • Accompagner le collectif de travail • Former l'encadrement et le collectif de travail sur la gestion des situations sensibles des agents en situation de handicap psychique 	X X	X X X X X	2017 2018 En continu En continu En continu En continu	Nombre de formations dispensées

<p>Poursuivre la formation de l'encadrement de proximité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la problématique du handicap dans la formation des managers et des responsables RH et des membres de jury notamment pour ce qui concerne le handicap psychique • Former spécifiquement les agents de la filière médico-sociale, les correspondants handicap et les chargés de formation 	X		2018	Plan national de formation 2017
<p>Affirmer le rôle du médecin de prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre à la disposition du réseau des médecins de prévention une formation sur la thématique du handicap • Renforcer la collaboration du réseau des personnes ressources handicap avec les médecins de prévention pour optimiser les accompagnements 	X	X	2017 En continu	
<p>Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progresser dans l'amélioration de l'accessibilité numérique des logiciels et des applications spécifiques pour les déficients sensoriels • Mettre en conformité d'accessibilité les applications WEB de nos ministères • Poser le principe d'accessibilité des documents dès leur conception et lors de leur diffusion • Progresser dans l'amélioration de la prise en compte des aménagements/adaptations de poste et dans la réduction des délais • Prendre en compte la situation des agents en situation de handicap lors des réorganisations • Recourir aux services spécialisés tels que les SAMETH 	X X X	X X X X	En continu En continu En continu En continu En continu En continu	
<p>Améliorer l'identification des situations de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une campagne d'information annuelle sur le statut de RQTH pour inciter les agents en situation de handicap à se déclarer • Transmettre annuellement aux médecins de prévention la liste des personnes en situation de handicap relevant de leur périmètre d'intervention. 	X	X	Annuel Annuel	
<p>Faciliter le maintien dans l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • conduire une réflexion sur le reclassement, en explorant les champs du possible et la dimension interministérielle de cette réflexion • Favoriser le recours aux bilans de compétences • Transmettre annuellement à la DRH (bureau PSPP1) un tableau de suivi des agents devenus inaptes précisant les actions mises en œuvre pour leur réorientation et leur reconversion 	X	X X	2017 Selon les besoins Annuel	Nombre de bilans de compétence réalisés

<ul style="list-style-type: none"> • Définir la formation adaptée pour faciliter le maintien dans l'emploi 		X	En continu	
Sensibilisation, communication et formation sur le handicap <ul style="list-style-type: none"> • Développer l'organisation d'actions d'information et de sensibilisation portant sur le handicap en veillant à l'accessibilité des supports de communication • Échanger les bonnes pratiques 	X	X	En continu	
	X	X	En continu	
Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap via la commande publique <ul style="list-style-type: none"> • Rappeler aux responsables des achats l'intérêt d'avoir recours aux services mentionnés ci-dessus favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap ou la prise en compte du handicap dans la commande publique 	X		2017	Note d'information

Instruction pluriannuelle de la DRH relative au recrutement de travailleurs en situation de handicap

(en attente de validation)

Le recrutement d'apprentis en situation de handicap

Le Président de la République lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 a fixé un objectif de 10.000 apprentis dans la fonction publique de l'Etat à horizon 2017.

Les services des MEDDE et MLHD se sont engagés à contribuer à cette action et se doivent de s'inscrire dans cette démarche qui est entièrement nouvelle pour la plupart des entités publiques. C'est dans ce cadre que les MEDDE/MLHD ont souhaité, dès 2015, accueillir dans leurs services des apprentis en situation de handicap, en sus de l'objectif annuel de 40 recrutements par an de personnes en situation de handicap fixé dans la convention pluriannuelle entre le FIPHFP et nos ministères pour la période 2015 à 2017.

Les contrats d'apprentissage proposés permettront l'acquisition d'une formation, d'un diplôme permettant aux apprentis en situation de handicap de les valoriser dans le secteur public ou privé, avec une offre d'apprentissage dans un éventail de niveau d'étude le plus large possible, afin de toucher le plus de jeunes en situation de handicap ayant besoin de se former à un métier porteur économiquement.

Nos ministères se sont engagés dans le dispositif de recrutement d'apprentis handicapés pour :

- développer l'employabilité des personnes handicapées par le biais de l'apprentissage, avec un accent mis sur la valorisation de compétences rares et recherchées (cf. par exemple les sciences de l'écologie)
- faciliter, à terme, l'embauche d'apprentis ayant réussi leur parcours d'apprentissage

Sur 3 ans, durée de la convention entre le FIPHFP et les MEDDE-MLHD, les services se sont engagés à accueillir 10 apprentis en situation de handicap. A partir de 2018, l'objectif de recrutement d'apprentis en situation de handicap sera de 4/an.

Ils s'attacheront à organiser l'accueil et l'intégration de ces apprentis systématiquement accompagnés par un maître d'apprentissage. La fonction de maître d'apprentissage sera assurée par une personne volontaire, issue du service d'accueil de la personne handicapée.

Parmi les aides du FIPHFP pouvant être mobilisées :

- l'indemnité d'apprentissage,
- la prime à l'insertion,
- l'aide financière pour l'apprenti
- les aménagements de poste et les études relatives aux aménagements de poste
- les frais d'accompagnement,
- la formation,
- l'accompagnement de tuteur,



Le Premier Ministre

n° 5351/SG

Paris, le 3 décembre 2008

à

Monsieur le ministre d'Etat
Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat
Monsieur le Haut Commissaire

Objet : Exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics

Lors de la restitution des conclusions du Grenelle de l'Environnement, le 25 octobre 2007, le Président de la République a insisté sur le rôle exemplaire que l'État doit jouer pour assurer le développement durable de notre économie.

Les travaux et manifestations du Grenelle de l'Insertion ont, quant à eux, permis de mettre en évidence la dimension sociale de cette politique de développement durable. La promotion de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi est un élément essentiel de cette politique et, dans ce domaine comme dans les autres, l'État se doit d'être exemplaire.

Ces préoccupations doivent être prises en compte dans tous les volets de l'action de l'Etat. Il se doit, en particulier, d'utiliser ses propres moyens de fonctionnement pour renforcer et favoriser l'émergence de modes de production et de consommation plus durables.

Les dépenses que l'État consacre annuellement à son fonctionnement courant dépassent les quinze milliards d'euros dont dix milliards d'euros pour les achats courants et cinq milliards d'euros pour les achats dits « métiers ». Ces dépenses doivent être désormais faites dans une approche de développement durable.

Les dépenses de fonctionnement des administrations peuvent, en effet, apporter une contribution significative face aux défis environnementaux et sociaux que nous devons relever. L'utilisation de ce levier permettra d'assurer une plus grande efficacité des politiques sectorielles en faveur du développement durable. Il s'agit aussi d'une question de responsabilité et de crédibilité. L'État ne peut ignorer dans sa gestion quotidienne les objectifs de développement durable qu'il souhaite voir prendre en compte par les entreprises et les consommateurs. En outre, cette orientation des dépenses de fonctionnement doit contribuer au soutien des éco-produits et des éco-technologies qui constituent un facteur important pour promouvoir une économie hautement compétitive et innovante.

La révision prochaine de la Stratégie nationale de développement durable sera l'occasion, pour chaque département ministériel, de préciser et d'actualiser sa contribution au développement durable dans le champ des politiques publiques dont il a la charge. Toutefois, sans attendre cette révision, je vous demande d'établir, dans un Plan Administration Exemplaire, les dispositions assurant la prise en compte des objectifs d'un développement durable dans le fonctionnement des services et des établissements publics placés sous votre responsabilité.

Afin de garantir une cohérence et une efficacité maximales de l'action de l'État dans son ensemble, chaque plan ministériel devra privilégier des actions communes à tous les départements ministériels et mobiliser l'ensemble des personnels impliqués dans la gestion courante de l'administration. Les actions relevant d'un fonctionnement et de métiers spécifiques à votre département ministériel ne seront traitées qu'indirectement par ce plan. Il conviendra néanmoins de leur appliquer les objectifs et les moyens des actions communes chaque fois que cela pourra l'être.

Les actions communes que je vous demande d'inscrire dans votre plan ministériel concernent :

I. Les achats courants

Définis par opposition aux achats dits « métiers », ils correspondent à la partie des achats publics commune au fonctionnement de toute administration. À ce titre, je vous rappelle que les orientations de la France sont définies par le Plan national d'action pour des achats publics durables¹ (PNAAPD). Ce plan, adopté en mars 2007, a pour objectif de faire de notre pays l'un des pays de l'Union européenne les plus engagés dans la mise en œuvre du développement durable en matière de commande publique. Il couvre une période de trois ans (2007-2009) et fera l'objet d'une révision au terme de cette période. Les fiches relatives aux achats généraux de produits et de services annexées à la présente circulaire reprennent, pour l'essentiel, les orientations définies aux paragraphes 93 à 108 du PNAAPD.

La mise en œuvre opérationnelle de ces objectifs s'inscrit dans la politique globale d'achat de l'État que le gouvernement a décidé d'unifier lors du conseil de modernisation des politiques publiques du 12 décembre 2007. Elle relève donc de la responsabilité de la future structure responsable des achats de l'État qui devra définir la stratégie d'achat par catégories de produits pour l'ensemble des acheteurs, en tenant compte des objectifs du PNAAPD et des orientations contenues dans les fiches jointes à la présente circulaire.

1) <http://www.ecologie.gouv.fr/pnaapd.html>

2. Les mesures d'éco-responsabilité qui peuvent être mises en œuvre dans toute administration indépendamment ou en accompagnement des commandes publiques, notamment pour en diminuer le volume ou en améliorer la qualité.

Il s'agit de promouvoir des comportements éco-responsables des agents, une gestion énergétique économe des bâtiments publics ainsi que des politiques raisonnées de déplacements professionnels ou de gestion des déchets.

3. La responsabilité sociale de l'État, tant en sa qualité d'opérateur économique qu'en sa qualité d'employeur

L'État doit se fixer des objectifs élevés en ce qui concerne le respect des droits fondamentaux de la personne au travail, l'intégration des personnes handicapées, l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et la parité professionnelle. À cet égard, je vous rappelle qu'il a été décidé, lors du conseil des ministres du 9 avril 2008, que les achats publics socialement responsables doivent représenter au minimum 10 % des achats courants de l'État et de ses établissements publics d'ici 2012 dans les secteurs comportant au moins 50 % de main-d'œuvre.

Les modalités concrètes de ces actions sont précisées dans les vingt fiches annexées à la présente circulaire. Celles-ci fixent les objectifs et les échéances communs et détaillent les stratégies et les moyens d'actions à mettre en œuvre. Vous trouverez une liste de ressources utiles pour la réalisation de démarches responsables et d'achats publics durables sur le site Internet consacré à l'administration éco-responsable.²

Un effort de formation est en tout état de cause nécessaire pour faire naître et diffuser, chez l'ensemble des agents de la fonction publique, une culture partagée du développement durable.

Je vous demande de préparer votre Plan Administration Exemple sur la base de ces fiches et de mettre en œuvre, sans tarder, les actions qui y sont décrites dans l'ensemble des services de votre département ministériel. Vous vous attacherez à ce que les établissements publics placés sous votre autorité élaborent leur propre plan d'action.

Vous veillerez à renseigner les indicateurs figurant dans treize de ces fiches sachant que la batterie des indicateurs sera progressivement complétée. Pour ce faire, vous vous appuyerez sur les outils de compte-rendu développés dans le cadre de la professionnalisation du métier d'acheteur public par la mission interministérielle France Achats (MIFA) et, ultérieurement, par la future structure responsable des achats de l'État ainsi que sur l'outil de suivi des démarches d'éco-responsabilité par site développé par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).

Vous adresserez à la déléguée interministérielle au développement durable qui en assurera la synthèse, votre plan d'ici la fin du 1^{er} trimestre 2009 et un rapport annuel de suivi à compter de 2009. Je demande à la déléguée interministérielle d'animer un groupe de travail

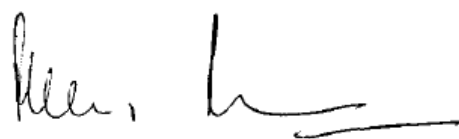
2) <http://www.ecoresponsabilite.environnement.gouv.fr/>

1) TCO est un référentiel mis au point et contrôlé par la confédération suédoise des employés professionnels (« Tjänstemannens CentralOrganisation ») ;

chargé d'assurer, dans un esprit de partage d'expertise, d'expériences et de moyens, le suivi global des résultats de l'action de l'État exemplaire au regard du développement durable.

Un dispositif financier accompagnera la mise en œuvre de ces plans à compter de 2010. Il reposera sur le respect de différents indicateurs pertinents.

Je compte sur votre engagement pour que les exigences du développement durable se traduisent de manière effective dans le fonctionnement quotidien des services relevant de votre autorité et des établissements publics qui vous sont rattachés.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'François Fillon', with a long horizontal stroke at the end.

François FILLON