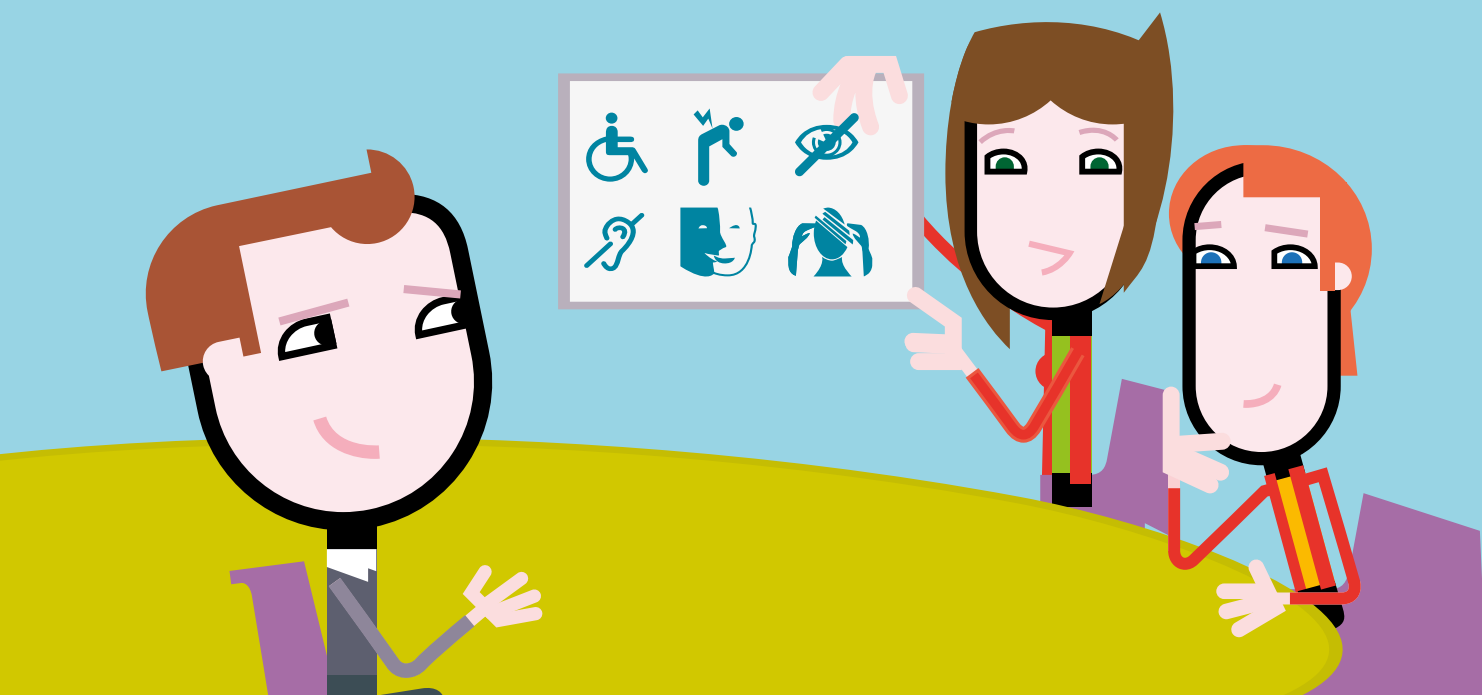


Travailleurs en situation de handicap

Plan quadriennal ministériel 2017-2020

RECRUTEMENT - INSERTION - MAINTIEN DANS L'EMPLOI



MINISTÈRE DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique.solidaire.gouv.fr

MINISTÈRE DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr



ÉDITO DE MADAME LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Ce cinquième plan quadriennal 2017-2020 ministériel en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est le fruit d'une co-construction avec les organisations représentatives du personnel de nos ministères.

Il est le socle d'une action volontariste en la matière, par souci de solidarité avec les publics concernés bien sûr, mais aussi parce qu'il n'est de véritable politique de ressources humaines que celle ouverte à la diversité, aux différences, et aux besoins spécifiques des agents.

En tant qu'employeur public, il nous revient de nous approprier cet enjeu collectif d'une société plus inclusive. Individuellement, c'est aussi l'affaire de chacun d'entre nous : cette politique volontariste ne doit pas s'arrêter à la seule exigence légale de recruter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Ce plan d'actions portant sur les années 2017 à 2020 a pour ambition de consolider notre effort collectif pour mobiliser tous les leviers d'actions pertinents au service de l'inclusion tout au long de leur vie professionnelle des personnes en situation de handicap. Les lecteurs pourront aussi utilement prendre connaissance du guide ministériel sur le handicap de novembre 2016 accessible sur l'intranet (<http://intra.rh.sg.i2/handicap-r213.html>).

Pour l'élaboration de ce plan, il a été tenu compte des résultats d'une enquête de 2015 élaborée en concertation avec les membres du CHSCT ministériel représentés au sein de la commission ministérielle de suivi du précédent plan et en collaboration avec le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogique (CEDIP). Elle visait à disposer pour la première fois d'une photographie sur le profil, le parcours et l'environnement professionnel des personnels en situation de handicap de nos ministères : 2 200 agents y ont répondu. Il en ressort, en particulier, le besoin exprimé par ces agents de la poursuite d'actions de sensibilisation de leurs collègues de travail au handicap pour continuer à œuvrer sur la lutte contre les stéréotypes.

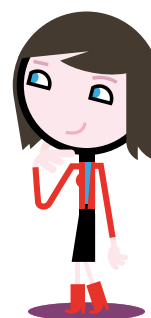
Ce nouveau plan se veut dynamique et surtout pas statique. Il sera actualisé, autant que de besoin en concertation avec les organisations syndicales représentatives, pour tenir compte des évolutions, réglementaires ou technologiques notamment, susceptibles de bénéficier aux personnes en situation de handicap. Il comporte aussi des indicateurs d'objectifs que nous avons voulus réalistes.

Enfin, je tiens à souligner le partenariat de nos Ministères avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), principal financeur de ce plan et sans lequel il ne pourrait avoir la même ampleur.

Des avancées ont été obtenues sur la durée des précédents plans. Je vous remercie cependant de poursuivre l'effort pour la réussite de ce cinquième plan quadriennal auquel j'attache une très grande importance.

Régine ENGSTRÖM

SOMMAIRE



1 • INTRODUCTION	4
2 • PILOTAGE ET COORDINATION DE LA POLITIQUE	4
2.1 Le pilotage national	4
2.2 Le pilotage régional	5
2.3 Le partenariat avec le Fonds pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	5
2.4 Le dialogue social	6
3 • ORIENTATIONS ET ACTIONS 2017-2020	6
3.1 Recrutement et insertion des agents en situation de handicap	6
3.1.1 Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures	6
3.1.2 Identifier les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions dans les fiches de poste	7
3.1.3 Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés, notamment la prise en charge du handicap psychique	8
3.1.4 Poursuivre la formation de l'encadrement de proximité	9
3.2 Maintien dans l'emploi	10
3.2.1 Affirmer le rôle du médecin de prévention	10
3.2.2 Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail	11
3.2.3 Améliorer l'identification des situations de handicap	11
3.2.4 Faciliter le maintien dans l'emploi	12
3.3 Sensibiliser, communiquer et former sur le handicap	12
3.4 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap via la commande publique	13
BIBLIOGRAPHIE	14
ANNEXES	15
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 • Processus de recrutement par la voie des travailleurs en situation de handicap (TH)	
Annexe 8 • Fiche sur le recrutement d'apprentis TH dans la fonction publique	

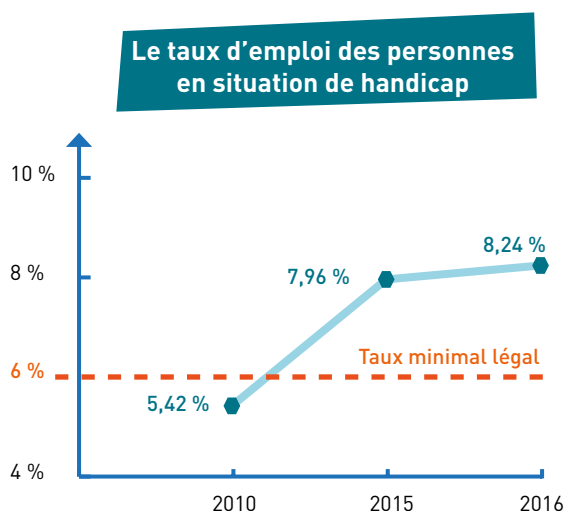


1 • INTRODUCTION

Ce plan, cinquième du nom, a été approuvé en CHSCT-M du 9 décembre 2016 et en CTM du 19 janvier 2017. Il vise à poursuivre l'effort sur le recrutement et 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 apporter 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, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a régulièrement augmenté dans nos ministères, passant de 5,42 % à 8,24 % pour 2016.

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 MTES-MCT 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 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 sociales, de la 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) ministériel(le) « 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 il (elle) est, à ce titre, l'interlocuteur(trice) privilégié(e). Il (Elle) coordonne le réseau des personnes ressources handicap. La sous direction PSPP participe aux travaux ministériels afférents à la politique en faveur des agents en situation de handicap. Le (la) correspondant(e) ministériel(le) 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, interagissant 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 MTES et le MCT 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 prévisionnels 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 œuvre 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 MTES et le MCT 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 œuvre 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

1. 40 % des agents en situation de handicap aux MTES-MCT ont plus de 56 ans (enquête BOE).

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'activités et compétences.

PARMI LES ACTIONS À CONDUIRE

■ Par le niveau ministériel

- communiquer sur le processus de recrutement par la voie des travailleurs en situation de handicap (TH) du 9 mai 2017

■ 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

- 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 procédure de recrutement par la voie des travailleurs en situation de handicap (TH) de la DRH des deux ministères vient appuyer les services en leur indiquant les modalités à suivre pour recruter les agents en situation de handicap. 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 (multipartenariat, CV-thèque...) 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 étapes 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 MTES et MCT 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'inaptitude 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).

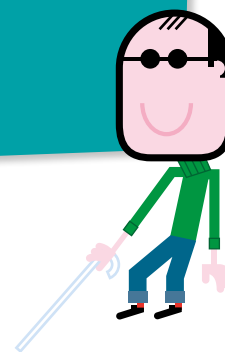
PARMI LES ACTIONS À CONDUIRE

■ 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. À 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.

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

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

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 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. À 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 CONDUIRE

■ 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 Sensibiliser, communiquer et former 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. À 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.

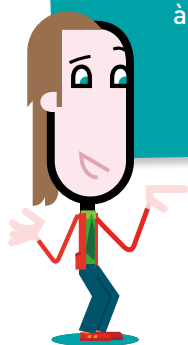
Des actions régulières doivent être poursuivies au sein des services pour sensibiliser les collectifs de travail au handicap. Les services veilleront notamment à communiquer sur les actions entreprises lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui se déroule annuellement 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 CONDUIRE

■ 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 (FIPHFP) 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 FIPHFP détaillant l'ensemble des aides du FIPHFP disponible sur le site du FIPHFP (www.fiphfp.fr).

AUTRES

- Éléments 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>)
- Processus de recrutement par la voie des travailleurs en situation de handicap des MEEM/MLHD du 9 mai 2017 (<http://intra.rh.sg.i2/circulaire-relative-au-recrutement-de-travailleurs-a11272.html>)

ANNEXE 1

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.

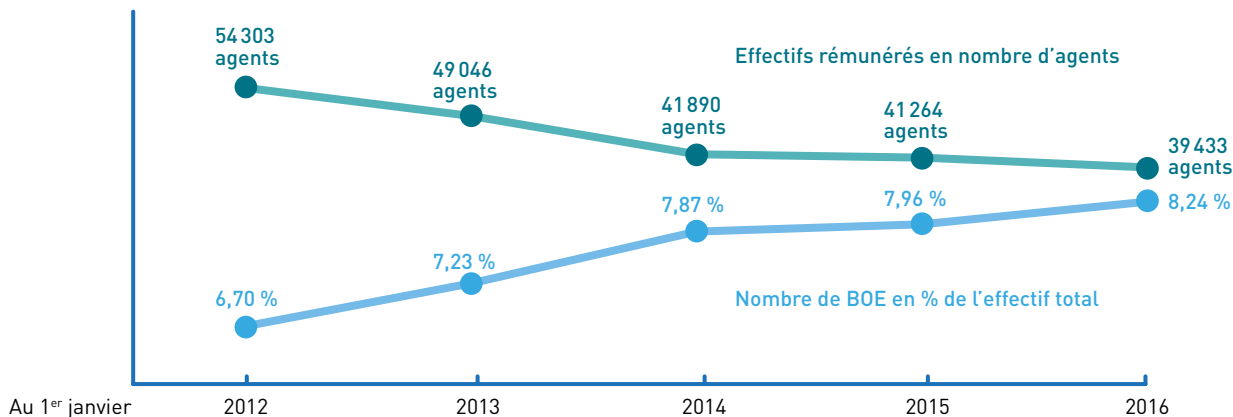
Afin de le développer dans l'ensemble des corps, les DREAL élaborent des plans d'actions régionaux intégrant un volet GPEC.

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



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.

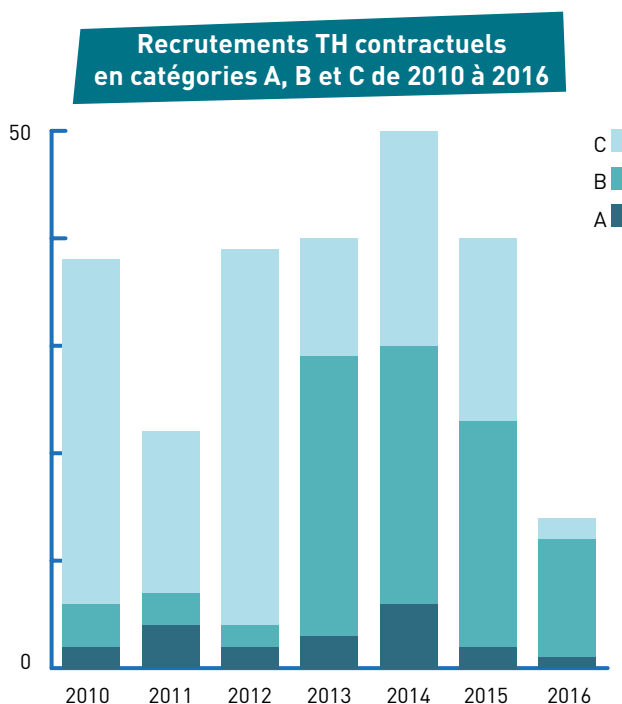
Il est à noter que les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues d'une enquête menée annuellement auprès de l'ensemble des services, ainsi que de compléments d'informations apportées par le Service des Retraites de l'État (SRE) relevant du ministère du budget.

Pour mémoire, les agents concernés par un transfert aux conseils départementaux 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	39
2016	30	40	14

1.3 Bilan des recrutements par la voie contractuelle



Au cours des 7 dernières années, 243 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	0
Ingénieur des travaux publics de l'État				1
Secrétaire administratif	16	15	11	8
Technicien supérieur de l'État	10	9	9	3
Adjoint administratif	11	20	17	2
Apprenti TH			1	3
Total	40	50	40	17

Le total des recrutements effectués sur la période couverte par le plan quadriennal est de 143 agents et 4 apprentis en situation de handicap au 31 décembre 2016.

Après trois années de recrutements soutenus en catégories A et B (29 en 2013, 30 en 2014 et 23 en 2015), l'année 2016 marque un net recul dans le recrutement de TH des trois catégories (1A – 11B – 2C). Pour la première fois, nos ministères ont recruté un ingénieur TH en catégorie A. Par ailleurs, le recrutement d'apprentis TH pour 2016 est de 3. Les explications sur ce résultat atypique sont essentiellement de deux ordres :

- une année marquée par les suites de la réforme territoriale qui a fortement perturbé les recrutements externes. En effet, les principales régions concernées par cette réorganisation territoriale (Hauts de France, Normandie, Bourgogne Franche-Comté, Grand-Est) correspondent aux régions ayant le plus souvent recours aux recrutements TH depuis des années. La période de pré-positionnement des agents en interne à une structure réorganisée dans les DREAL a très largement contribué à contraindre les recruteurs à une certaine prudence. Par conséquent, les demandes de recrutements TH ont fortement diminué en 2016,
- L'évolution à la hausse du nombre de recrutements en primo-affectations (sortie d'école), programmé

deux à trois ans plus tôt, très en amont de la réforme territoriale, explique également en grande partie la demande plus limitée de recrutements en catégorie B, en particulier pour les secrétaires administratifs dont l'effectif en « sortie d'école » a été en augmentation pour 2016, en particulier pour pourvoir des postes dans les zones les moins attractives.

Afin d'améliorer les recrutements TH au sein de nos ministères, la DRH envisage de faire évoluer en 2017 la procédure de recrutement des travailleurs en situation de handicap, en permettant la reprise d'ancienneté dès l'année de contrat (et non plus au moment de la titularisation). De plus, les effets de la réforme territoriale et de la réorganisation de certains services en région étant désormais mieux intégrés par les services recruteurs, l'année 2017 permet d'espérer une relance en la matière.

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

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

En euros	2013	2014	2015	2016	Total
Aménagements, adaptations de postes de travail	313 116,21	271 860,93	248 196,19	370 452,28	1 203 625,61
Rémunérations 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	255 271,22	1 180 145,10
Actions de formation et d'information des agents en situation de handicap	6 399,91	14 919,60	20 286,00	12 907,23	54 512,74
Dépenses relatives à l'apprentissage	-	-	1 210,00	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	62 593,06	158 102,75
Dépenses d'études	13 769,77	-	14 960,00	12 030,50	40 760,27
Total pris en charge par le FIPHFP	816 109,59	610 637,15	609 157,96	777 684,21	2 813 568,91
Total des prestations	952 933,63	791 151,96	750 515,14	972 213,57	3 466 814,30
À la charge des MEEM-MLHD et autres financeurs	136 824,04	180 514,81	141 357,18	194 529,36	653 225,39

Sur la durée du plan quadriennal 2013-2016, les dépenses en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap se sont élevées à 3 466 814,30 € dont 81,16 % ont été pris en charge sur les crédits du FIPHFP et 18,84 % sur les crédits des MEEM-MLHD et par les autres financeurs (SS, mutuelle, MDPH).

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 respectivement 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 dans l'attente des crédits du FIPHFP.

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

- **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.

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 :

ANNEXE 2

MINISTÈRE DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

Direction régionale

Paris, le
Le directeur

à

Madame/Monsieur

Affaire suivie par :

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

Dans le cadre de son rôle d'employeur, le MTES et le MCT 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

ANNEXE 3

PLAN QUADRIENNAL 2017 - 2020 PERSONNE RESSOURCE HANDICAP RÉGIONALE ET D'ADMINISTRATION CENTRALE

FICHE DE MISSION

Le plan quadriennal 2017-2020 du MTES et du MCT 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 stratégie 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.

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.

ANNEXE 4

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.

ANNEXE 5**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****RÉGIONS / ADMINISTRATION CENTRALE****ACCÈS A 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 :

ANNEXE 6

INDICATEURS PLAN QUADRIENNAL 2017-2020

Actions à mener	Niveau ministériel	Services de proximité	Calendrier	Indicateurs
Recrutement et insertion des TH				
• Communiquer sur le processus de recrutement par la voie des travailleurs en situation de handicap (TH) du 9 mai 2017	•		Annuel	
• 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		•	En continu	
• Développer la prise en compte des candidatures spontanées transmises par la sous-direction PSPP de la DRH.		•	En continu	Nombre de candidatures ayant abouti
Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures				
• voie de droit commun				
- 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		•	En continu	
- 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		•	En continu	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées
- Mieux prendre en compte les évolutions technologiques qui pourraient aider les candidats à compenser leur handicap	•		En continu	
• voie dérogatoire				
- 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	•	•	Annuel	objectif de 30 agents/an
- Poursuivre l'effort de recrutement, notamment en direction des candidats relevant des catégories A et B	•	•	Annuel	Nombre de catégories A et B recrutées
- Favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap		•	Annuel	Objectif cible de 4/an
- Pour les services qui ne l'ont pas atteint, tendre vers un taux de BOE de 6 %		•	Annuel	

Actions à mener	Niveau ministériel	Services de proximité	Calendrier	Indicateurs
Identifier dans les fiches de postes les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions				
• Détailler systématiquement sur les fiches de postes proposées les conditions de réalisation des missions et les éventuelles contraintes		•	En continu	
• 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	•	•	En continu	
Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés, notamment la prise en charge du handicap psychique				
• Formaliser par écrit une procédure d'accueil et de prise en charge des agents en situation de handicap	•		2017	
• Mettre en place les aménagements nécessaires pour compenser le handicap si besoin		•	En continu sur l'ensemble des items	
• Proposer à l'agent une formation		•		Nombre et nature des formations dispensées (continue, prise de poste...)
• Proposer un tutorat si l'agent souhaite être accompagné de façon spécifique		•		
• Valider par étapes 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				
• 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	•		2017	
• Développer le savoir-faire collectif sur le handicap psychique	•		2018	
• Organiser les aménagements à proposer aux agents concernés		•	En continu	
• Faire appel aux expertises internes et externes		•	En continu	
• Favoriser l'approche sociale et la relation d'aide		•	En continu	

Actions à mener	Niveau ministériel	Services de proximité	Calendrier	Indicateurs
• Accompagner le collectif de travail		•	En continu	
• Former l'encadrement et le collectif de travail sur la gestion des situations sensibles des agents en situation de handicap psychique		•	En continu	Nombre de formations dispensées
Poursuivre la formation de l'encadrement de proximité				
• 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	•			Plan national de formation 2017
• Former spécifiquement les agents de la filière médico-sociale, les correspondants handicap et les chargés de formation	•		2018	
Affirmer le rôle du médecin de prévention				
• Mettre à la disposition du réseau des médecins de prévention une formation sur la thématique du handicap	•		2017	
• Renforcer la collaboration du réseau des personnes ressources handicap avec les médecins de prévention pour optimiser les accompagnements		•	En continu	
Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail				
• Progresser dans l'amélioration de l'accessibilité numérique des logiciels et des applications spécifiques pour les déficients sensoriels	•		En continu	
• Mettre en conformité d'accessibilité les applications WEB de nos ministères	•		En continu	
• Poser le principe d'accessibilité des documents dès leur conception et lors de leur diffusion	•	•	En continu	
• Progresser dans l'amélioration de la prise en compte des aménagements/adaptations de poste et dans la réduction des délais		•	En continu	
• Prendre en compte la situation des agents en situation de handicap lors des réorganisations		•	En continu	
• Recourir aux services spécialisés tels que les SAMETH		•	En continu	
Améliorer l'identification des agents en situation de handicap				
• Effectuer une campagne d'information annuelle sur le statut de RQTH pour inciter les agents en situation de handicap à se déclarer	•		Annuel	
• Transmettre annuellement aux médecins de prévention la liste des personnes en situation de handicap relevant de leur périmètre d'intervention.		•	Annuel	

Actions à mener	Niveau ministériel	Services de proximité	Calendrier	Indicateurs
Faciliter le maintien dans l'emploi				
• conduire une réflexion sur le reclassement, en explorant les champs du possible et la dimension interministérielle de cette réflexion	•		2017	
• Favoriser le recours aux bilans de compétences		•	Selon les besoins	Nombre de bilans de compétence réalisés
• 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		•	Annuel	
• Définir la formation adaptée pour faciliter le maintien dans l'emploi		•	En continu	
Sensibilisation, communication et formation sur le handicap				
• Développer l'organisation d'actions d'information et de sensibilisation portant sur le handicap en veillant à l'accessibilité des supports de communication	•	•	En continu	
• Échanger les bonnes pratiques	•	•	En continu	
Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap via la commande publique				
• 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	•		2017	Note d'information

ANNEXE 7

PROCESSUS DE RECRUTEMENT PAR LA VOIE DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (TH)

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT
DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Sous-direction du recrutement et de la mobilité

Bureau de l'appui aux services pour les recrutements

MINISTÈRE DU LOGEMENT
ET DE L'HABITAT DURABLE

Paris, le 9 mai 2017

Note

à

Liste destinataires in fine

Nos réf. : 16001524

Affaire suivie par : François BRETON
francois.breton@developpement-durable.gouv.fr

Tél. : 01 40 81 24 51

Courriel : rm3.rm.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Processus de recrutement par la voie des travailleurs en situation de handicap (TH)

- Annexe 1 : Notice fixant les modalités de recrutement (voir page 33)
- Annexe 2 : Modèles vierge et commenté de fiche de poste MEEM/MLHD
- Annexe 3 : Modèle de compte-rendu d'entretien de recrutement
- Annexe 4 : Modèle de fiche de renseignement
- Annexe 5 : Modèle de contrat de travail
- Annexe 6 : Modèle de compte-rendu de fin de stage

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fait de l'accès à l'emploi une priorité essentielle. La circulaire du Premier ministre n° 5707/SG du 27 décembre 2010 rappelle la nécessité d'une implication résolue de l'État en sa qualité d'employeur.

En 2016, seuls 14 travailleurs en situation de handicap (1 cat. A, 11 cat. B et 2 cat. C) ont été recrutés par les MEEM/MLHD. Ce résultat est insuffisant au regard de la dynamique et de l'effort entrepris depuis 5 ans, ayant notamment permis de passer de 22 recrutements en 2011 (essentiellement en catégorie C) à 40 recrutements en 2015.

Les MEEM/MLHD satisfont néanmoins aujourd'hui à l'obligation d'emploi d'au moins 6 % d'agents en situation de handicap. Comme l'année dernière, vous êtes incités à recruter majoritairement des agents des catégories A et B.

Les textes et principes qui encadrent les procédures de recrutement sans concours des travailleurs en situation de handicap **par voie contractuelle** en vue d'une titularisation sont rappelés dans **l'annexe jointe** relative aux modalités de recrutement.

Les services souhaitant utiliser cette voie de recrutement veilleront, dans le cadre du recrutement envisagé, à respecter les points ci-après :

- **Publier le poste sur l'application Mobilité dans le macro-grade correspondant** au recrutement envisagé (A 1er niveau ou B 1er niveau). Je vous rappelle que la priorité doit être donnée aux mutations internes de nos agents, sur tout autre recrutement externe. Cela implique que les fiches de poste doivent continuer à être publiées sur l'application Mobilité, même une fois délivrée la pré-autorisation de rechercher un profil de travailleur en situation de handicap, et ce, jusqu'à la délivrance de l'autorisation finale de la DRH, laquelle tiendra compte des derniers résultats de CAP.
- **Le service recruteur doit, lorsqu'une candidature potentielle est retenue et avant toute formalisation d'engagement, se rapprocher de la DRH** afin de faire expertiser les possibilités d'accueil du candidat. L'avis favorable d'un service concernant une candidature, avant validation de la DRH, n'engage pas les MTES/MCT. Je rappelle que la validation de la DRH s'effectue en deux temps, avec un premier avis sur le poste (pré-autorisation), puis un second sur le profil du candidat (autorisation définitive). Il est indispensable, tant pour l'image de nos ministères que pour les candidats, que cette phase soit parfaitement maîtrisée. La décision de recruter revient in fine à la DRH garante vis-à-vis du contrôleur budgétaire et comptable ministériel du respect du schéma d'emplois (SERM).

Votre engagement visant à améliorer votre taux d'emploi doit se mesurer en résultats quantifiés. Afin d'améliorer encore la qualité des recrutements et de vous accompagner au mieux dans vos recherches de candidats, je vous informe que **désormais la reprise d'ancienneté des agents recrutés par la voie des travailleurs en situation de handicap s'effectuera dès l'année de contrat** et non plus au moment de la titularisation.

De plus, le ministère a également contractualisé l'accès annuel à une **CV-thèque nationale** avec une association spécialisée dans le recrutement de travailleurs en situation de handicap. Vous pouvez ainsi saisir le bureau RM3 afin d'obtenir des profils tenant compte de la technicité de vos postes à pourvoir.

J'attire également votre attention, comme l'a rappelé le Défenseur des droits, sur l'obligation légale de ne pas opérer de discrimination lors des **publications d'offres d'emplois**.

Ainsi, lors de la publication d'une annonce d'emploi ou sur la fiche de poste, vous ne devez pas réserver l'accès au poste proposé aux seuls travailleurs en situation de handicap. Cela reviendrait à opérer une discrimination. C'est pourquoi, je vous invite, le cas échéant, à introduire dans votre offre, la formulation suivante : « Le poste est également ouvert aux personnes mentionnées à l'article L 5212-13 du Code du travail bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L 5212-2 du même code ».

Je vous demande donc d'engager le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans les meilleurs délais, afin d'utiliser les possibilités ouvertes à cet effet par notre schéma d'emplois.

L'annexe 1 relative aux modalités de recrutement des travailleurs en situation de handicap dans nos ministères **devient pluriannuelle** et, chaque année, la DRH vous communiquera un bilan des recrutements effectués ainsi que les orientations pour l'année à venir.

Mes services (sous-direction MGS, bureaux PPS1, PSPP1 et RM3) restent à votre disposition pour toute information relative à la mise en œuvre de cette procédure ainsi que pour les aspects tenant à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

Le directeur des ressources humaines,

Signé

Jacques CLEMENT

Pour consulter le processus complet de recrutement sur les sites intranet de nos ministères :

<http://intra.rh.sg.i2/circulaire-relative-au-recrutement-de-travailleurs-a11272.html>

Liste des destinataires

Mesdames et Messieurs les responsables des zones de gouvernance des effectifs (DREAL, DRIEA, DEAL, sous-directions CRHAC, PPS, ACCES)

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA) Île-de-France
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- SG/DRH/CRHAC (pour l'administration centrale)
- SG/DRH/PPS (pour les services techniques centraux, COM)
- SG/SPES/ACCES 3 (pour les écoles)

Liste des destinataires en copie

Madame la vice-présidente du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Madame la commissaire générale au développement durable (CGDD)

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux d'administration centrale du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux d'administration centrale du ministère du logement et de l'habitat durable

Monsieur le directeur des pêches maritimes et de l'aquaculture

Mesdames et Messieurs les sous-directeurs

- sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse (SG/DRH/PPS)
- sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaires (SG/DRH/MGS)
- sous-direction de la gestion administrative et de la paye (SG/DRH/GAP)
- sous-direction des carrières et de l'encadrement (SG/DRH/CE)
- sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (SG/DRH/PSPP)

Mesdames et Messieurs les directeurs

- direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Île-de-France (DRIHL)
- direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île-de-France (DRIEE)
- directions interdépartementales des routes (DIR)
- directions inter-régionales de la mer (DIRM)
- directions de la mer (DM)
- directions départementales interministérielles (DDT, DDTM, DDCS, DDCSPP)
- centre ministériel de valorisation des ressources humaines (10 CVRH)

ANNEXE 1 DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

NOTICE RELATIVE AUX MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP AUX MEEM ET MLHD

Cette procédure de recrutement sans concours est ouverte aux personnes reconnues comme travailleur en situation de handicap, n'ayant pas encore la qualité de fonctionnaire.

Un fonctionnaire en situation de handicap, titulaire d'un autre ministère, affecté dans un établissement public et ne relevant pas des corps gérés par les MEEM-MLHD, ou d'une autre fonction publique ne pourra intégrer nos ministères que via la mobilité interministérielle (procédures suivies par le bureau DRH/RM2) ou via des procédures spécifiques pour les militaires notamment (suivies par le bureau DRH/RM3), telles que les emplois réservés (article L4139-3 du code de la Défense) ou les recrutements CNOI (article L4139-2 du code de la Défense, dit « ex 70-2 »).

Néanmoins, si dans le cadre de recrutements interministériels ou par les emplois réservés, vous aviez connaissance d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), notamment dans les pièces transmises par l'agent, il convient de le signaler à la DRH (bureaux RM3 et PSPP1 pour les agents de catégories A et B, bureau PPS1 pour les catégories C dont la gestion et le recrutement sont déconcentrés) afin d'être pris en compte pour la réalisation de nos objectifs de recrutement.

LES QUATRE ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

C'est le service employeur qui, à partir d'un besoin avéré (poste vacant et ETP disponible confirmé par le RZGE), prend l'initiative d'engager la procédure de recrutement des travailleurs en situation de handicap.

I - La phase préparatoire :

Le service employeur souhaitant recruter un travailleur en situation de handicap doit procéder de la manière suivante :

1- Identifier son besoin, à travers la sélection de poste vacant à pourvoir par des travailleurs 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/ou a minima sur le cycle en cours.

Tant que l'autorisation sur le profil du candidat travailleur en situation de handicap (cf. paragraphe II.4 en page 3) ne sera pas formulée par la DRH, le poste devra continuer à être publié sur Mobilité.

Exemple : pour recruter un travailleur en situation de handicap au 1^{er} juillet 2017 sur un poste de catégorie B 1^{er} niveau, il faut que le poste soit publié a minima en B 1^{er} niveau sur le cycle en cours 2017/9, voire ait été publié sur au moins un des cycles précédents (2016/9, 2017/3 ou 2017/9).

2- Faire porter ses contraintes sur la fiche du poste offert au recrutement. Il s'agit d'indiquer si le poste implique de l'encadrement, des déplacements, l'animation de réunions, etc. Ces éventuelles caractéristiques du poste devront être rappelées lors de l'entretien de recrutement. Pour cela, l'expertise du médecin de prévention, de l'assistant(e) social(e) et/ou de l'animateur sécurité prévention peut être sollicitée.

Il est fortement recommandé d'adapter les fiches de poste proposées à des recrutements externes, en évitant les sigles, abréviations et en explicitant le mieux possible les missions et attentes sur le poste.

Attention : Comme le Défenseur des droits l'a récemment rappelé, les offres de postes ne doivent pas opérer de discrimination, sous peine d'être illégales. Elles ne peuvent pas être réservées exclusivement à un public donné. Ainsi, il convient de ne pas afficher un poste comme étant « réservé » à un recrutement de travailleur en situation de handicap. Dès lors, vous veillerez notamment lors de la publication de l'offre d'emploi ou de la rédaction de la fiche de poste, à abolir toute forme de discrimination.

Il vous est conseillé, le cas échéant, d'apporter la précision suivante sur votre offre d'emploi : **« Le poste est également ouvert aux personnes mentionnées à l'article L 5212-13 du Code du travail bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L 5212-2 du même code ».**

3- Solliciter l'accord de son RZGE, lié à la disponibilité d'un ETP au titre de l'année de recrutement.

4- Solliciter une « pré-autorisation » de la DRH dans le cadre des possibilités de recrutement des travailleurs handicapés par corps, auprès de :

DRH/RM3 pour les recrutements d'agents de catégories A et B.

- Pré-autorisation (sur le poste) : Il s'agit ici de s'assurer que le poste envisagé soit bien validé par la DRH comme pouvant être ouvert à un recrutement externe. Pour cela, il faut que le poste soit vacant et ait été préalablement publié (dans le bon macro-grade A ou B 1er niveau) sous Mobilité sur au moins un cycle précédent. Il convient de transmettre à RM3 les éléments suivants :
- Accord du RZGE confirmant la disponibilité de l'ETP
- Fiche de poste ainsi que son N° VisioM Poste
- N° Mobilité du poste (publications antérieures et en cours)

Cette « pré-autorisation » ne présage en rien de l'autorisation définitive de recrutement. Dès lors, aucun engagement avec un candidat ne doit être pris avant l'obtention de l'autorisation définitive de recrutement (voir p. 3).

DRH/PPS1 pour les recrutements d'agents de catégorie C dont la gestion et le recrutement sont déconcentrés, en lien avec l'Autorisation de Recrutement Local (ARL).

Après le visa du SERM annuel par le Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel (CBCM), des ARL pourront être octroyées par le secrétariat général.

Elles constituent des droits de tirage sur les enveloppes de recrutement ouvertes par le SERM dans le corps des adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE) et des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE).

La modalité d'utilisation de l'ARL (travailleur handicapé, emploi réservé, recrutement externe sans concours « E3 », recrutement externe par concours « E4 », accueil en PNA ou détachement) est laissée à l'entière discrétion¹ des services qui communiqueront à la DRH/PPS1 les modes de recrutement retenus, **en renvoyant l'enquête jointe à la notification des ARL.**

1. Conformément à la note de la DRH du 15 septembre 2014 relative aux modalités de recrutement des adjoints administratifs des administrations de l'État privilégiant, autant que faire se peut, les recrutements des adjoints administratifs par la voie des concours interne et externe.

II - La phase de sélection consistant à apprécier l'adéquation du candidat au poste à pourvoir et la faisabilité administrative de son recrutement :

1-Aide à la constitution d'un vivier de candidats. En général, deux sources sont envisageables :

- Exploiter les candidatures spontanées adressées directement ou transmises aux services, par la DRH (bureau PSPP1),
- Recourir à une association locale spécialisée dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (exemple : le réseau d'associations CAP emploi <http://www.capemploi.com/annuaire>).

Ces associations accompagnent les travailleurs en situation de handicap pour les aider à définir leur projet professionnel et éventuellement les former.

Une vigilance devra être apportée dans le cadre de la publication des postes, afin de ne pas opérer de discrimination. Ainsi, aucun poste ne doit faire mention d'une éventuelle priorité dans le recrutement à des travailleurs en situation de handicap (cf. ci-dessus le paragraphe I-2).

À noter que depuis octobre 2014, la DRH a contractualisé avec une association spécialisée dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap, l'accès à une CV-thèque nationale. Le seul accès à celle-ci est assuré par le bureau RM3, que vous pouvez solliciter pour une recherche de profils, de compétences particulières, permettant de mieux répondre à vos besoins.

Dans tous les cas, une attention particulière doit être portée au lieu de résidence des candidats, car une mobilité géographique, même acceptée avant titularisation, ne pourra être envisagée qu'avec la plus grande vigilance (logement, situation familiale,...).

2-Examen des candidatures : Les candidats aux emplois des macro-grades A et B doivent justifier **des diplômes ou niveaux d'études** exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder. Les candidats aux emplois de macro-grade C, à défaut de justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes, voient leur niveau de connaissance et de compétence apprécié sur dossier. Il est conseillé de demander à chaque candidat de fournir un CV, une lettre de motivation avant l'entretien ainsi que la RQTH.

Recrutement	Grade	Niveau diplôme exigé
Cat. A	ITPE	Niveau 1 : Bac+5
	Attaché	Niveau 2 : Bac+3
Cat. B	TSPDD	Niveau 3 : Bac+2
	SACDD	Niveau 4 : Bac
Cat. C	PETPE	Niveau 5 : BEP, CAP
	AAAE	Sans condition de diplôme

3- Le chef de service doit organiser un entretien de recrutement :

Le supérieur hiérarchique direct du service propose aux candidats présélectionnés un entretien de recrutement. L'entretien a pour but d'évaluer spécifiquement les compétences du candidat au regard du poste proposé, sa capacité d'intégration dans le service, ainsi que la faisabilité du recrutement (choix du corps technique ou administratif, prise en compte de l'avis éventuel du médecin agréé extérieur à l'administration certifiant la compatibilité du handicap avec les contraintes inhérentes au poste).

Le supérieur hiérarchique direct peut se faire assister éventuellement lors de l'entretien :

- d'un conseiller en recrutement ou du chargé de mission encadrement du corps concerné (A ou B) pour les recrutements TH en administration centrale,
- d'un représentant du SG/RH de la structure du service recruteur (souvent maître d'œuvre, dans les faits) ou d'un conseiller de CMVRH pour les recrutements en services déconcentrés.
- du médecin de prévention du service, le cas échéant (en dehors de tout jury de recrutement).

Il est souligné que l'organisation d'un jury de recrutement n'est nullement obligatoire. Si le service souhaite néanmoins retenir cette modalité d'entretien de recrutement, il convient d'être attentif à ce que ce choix ne conduise, ni à un allongement excessif des délais, ni surtout ne constitue une étape de sélection supplémentaire. Le recrutement ne peut être subordonné à l'avis favorable de ce jury.

À l'issue de la phase d'entretien, le futur supérieur hiérarchique direct prend la décision finale de classement des candidats.

4- L'autorisation de la DRH et la constitution du dossier :

- Autorisation (sur le profil du candidat) : Le service employeur ayant bénéficié au préalable d'une pré-autorisation concernant le poste et après avoir sélectionné le candidat, soumet à la DRH/RM3 (pour les catégories A et B) une demande d'autorisation de recrutement en transmettant :

- CV, lettre de motivation et RQTH du candidat
- Compte-rendu d'entretien de recrutement

Une attention particulière doit être apportée quant à la durée de validité de la RQTH. En effet, il est impératif que le service recruteur s'assure que la durée de reconnaissance de travailleur en situation de handicap couvre la période contractuelle d'un an.

L'autorisation définitive de la DRH/RM3 (nécessaire à la transmission du dossier auprès de MGS) tient compte du poste, du profil du candidat, de la vacance en relation étroite avec les autorisations du SERM de l'année.

Le bureau RM3 émettra un avis formel sur le recrutement envisagé, notamment en ce qui concerne le corps d'accueil en lien avec le service recruteur et les possibilités du SERM.

En cas d'autorisation de recruter, le service employeur transmet les documents nécessaires à l'établissement du contrat ainsi que la date souhaitée de recrutement, au bureau :

- **DRH/MGS1** pour les recrutements de catégorie A en administrations centrale et déconcentrée ;
- **DRH/MGS2** pour les recrutements de catégories B en administrations centrale et déconcentrée ;
- **PSI²** local pour les recrutements de catégorie C en administration déconcentrée, dans les corps d'AAAE et des PETPE
- **DRH/GAP2** pour les recrutements de catégorie C en administration centrale ;

À titre d'information, les délais nécessaires à l'instruction et l'établissement des contrats par la DRH sont de 3 à 4 semaines, à compter de la réception du dossier complet transmis par le service employeur.

2. Depuis 2015, la procédure de recrutement pour les agents de catégorie C a évolué. Suite à la modification des textes relatifs aux délégations de pouvoir, cette mission n'est désormais plus dévolue aux bureaux MGS2 et MGS3 pour ce qui relève du périmètre SERM.

Les recrutements se font au niveau des corps/grades accessibles aux lauréats des concours externes, c'est-à-dire en pied de corps pour les ITPE (bac+5), les Attachés (bac+3), Techniciens Supérieurs Principaux du Développement Durable (bac+2) et Secrétaires administratifs (bac).

La prise en compte de l'expérience professionnelle pourra faire l'objet d'une reprise d'ancienneté, dès l'année de contrat, devant permettre le reclassement du candidat dans un échelon du corps/grade de recrutement.

La date limite de transmission des dossiers auprès de MGS est fixée à mi-novembre, pour des recrutements devant intervenir au plus tard le 30 décembre de l'année d'émission de l'autorisation.

5- Après accord du Contrôleur Budgétaire (CBCM), le contrat (d'une durée d'un an) est rédigé par :

- **DRH/MGS1** pour les recrutements de catégorie A en administrations centrale et déconcentrée ;
- **DRH/MGS3** pour les recrutements de catégories B en administrations centrale et déconcentrée ;
- **PSI³ local** pour les recrutements de catégorie C en administration déconcentrée, dans les corps d'AAAE et des PETPE (cf. modèle de contrat joint) ;
- **DRH/GAP2** pour les recrutements de catégorie C en administration centrale ;

6- Pour permettre au ministère de décompter les recrutements d'agents en situation de handicap réalisés dans le cadre de ses objectifs annuels, le service employeur informe simultanément par courriel les services de la DRH quand l'intégralité du processus de recrutement est achevée et la date de prise de poste connue :

- PSPP1 et RM3 pour les agents de catégories A et B en administrations centrale et déconcentrée,
- PSPP1 pour les agents des corps de catégorie C en administrations centrale et déconcentrée, dont le recrutement et la gestion sont centralisés.
- PSPP1 et PPS1 pour les recrutements en administration centrale et déconcentrée dans les corps des AAAE et des PETPE (catégorie C).

3. Depuis 2015, la procédure de recrutement pour les agents de catégorie C a évolué. Suite à la modification des textes relatifs aux délégations de pouvoir, cette mission n'est désormais plus dévolue aux bureaux MGS2 et MGS3 pour ce qui relève du périmètre SERM.

Une enquête portant sur le choix de la modalité de recrutement (sans concours, par concours, TH, emploi réservé, mobilité depuis une autre administration) est adressée par DRH/PPS1, aux zones de gouvernance des effectifs (ZGE) lorsque des ARL leur sont notifiées. Un état de la consommation leur est également transmis en fin d'année, afin que les ZGE y reportent le nombre de recrutements réalisés pour chaque mode de recrutement.

L'information relative au niveau de recrutement dans les corps des adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE) et des personnels d'exploitation (PETPE) est communiquée à la DRH par ce canal.

III - La phase contractuelle de stage dont la réussite conditionne la titularisation dans un corps

1- Le supérieur hiérarchique direct est au premier chef responsable du bon déroulement du stage du candidat avant titularisation. **Il prépare en amont l'insertion de l'agent** dans son service en lien avec le médecin de prévention, l'assistant(e) social(e) et/ou l'animateur sécurité prévention afin de procéder aux éventuels aménagements du poste de travail ou des horaires (exemple d'agents devant s'absenter pour suivre un traitement). L'information des autres agents du service d'accueil est également nécessaire afin de dissiper craintes et interrogations éventuelles.

2- Durant la période contractuelle (1 an), l'agent a les mêmes droits qu'un stagiaire du corps d'accueil. Il bénéficie d'un suivi particulier et régulier à la fois de la hiérarchie et du service médico-social. Si, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu pendant au moins trois mois, l'intéressé doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage prévu par le statut particulier du corps (Décret n° 95-979 du 25 août 1995, articles 4 à 7- 2).

3- En cas de maladie, les règles relatives aux congés pour raisons de santé des agents non titulaires s'appliquent, à l'exception de celles concernant le congé pour grave maladie (Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 12 et 14 à 18).

Il est recommandé de prévoir durant la période de stage **une formation de type « prise de poste »** (ex. des SACDD à l'ENTE), voire une formation initiale lorsque le statut particulier du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé le prévoit.

Dans l'intérêt du service comme de l'agent, il est recommandé au chef de service **d'établir en cours de stage un bilan d'étape** afin d'adapter les modalités d'accompagnement de l'agent et de transmettre à la sous-direction DRH/MGS les éventuels éléments pouvant impacter la date de titularisation (absences répétées, difficultés d'intégration, etc).

IV - La titularisation dans un corps suite à la reconnaissance de l'aptitude professionnelle de l'agent

À l'issue du contrat, la titularisation de l'agent dans un corps est subordonnée à l'appréciation de son aptitude professionnelle.

1- Lorsque l'agent a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, l'examen de son aptitude professionnelle intervient en même temps que celui des fonctionnaires de ce corps avant leur titularisation dans les conditions fixées à l'article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995.

2- **Dans les autres cas**, son aptitude professionnelle est établie à l'issue du contrat au vu du dossier de l'intéressé et après **entretien avec un jury de titularisation**. Cet entretien est obligatoire (cf. article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995). Ce jury organisé par l'administration d'accueil est composé d'un représentant du service, de préférence le responsable hiérarchique de niveau N+1, d'un acteur des ressources humaines de proximité (SG, responsable de BRH) et d'un représentant de la gestion statutaire du corps concerné (le chargé de mission encadrement ou un conseiller de CMVRH pour les agents de catégories A et B, un agent gestionnaire pour ceux de catégorie C).

Avant la fin du contrat, un rapport sur la manière de servir de l'agent devra être adressé à la sous-direction DRH/MGS ou au Président de la CAP locale au moins 1 mois avant la tenue de la CAP compétente, selon le corps d'intégration de l'agent, pour pouvoir être pris en compte par celui-ci.

3- Selon le niveau d'aptitude du candidat, 4 possibilités sont ouvertes (article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995) :

- Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions concernées, l'autorité administrative (bureaux DRH/GAP2 et GAP3 pour les corps de catégories A et B à gestion centralisée, bureau DRH/GAP2 ou PSI pour les corps de catégorie C à gestion décon-

centrée) procède à sa titularisation par arrêté après avis du CAP nationale ou locale du corps concerné.

- Si l'agent, sans être déclaré inapte, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, la sous-direction DRH/MGS pour les corps de catégories A et B à gestion centralisée, le bureau DRH/GAP2 ou le PSI local pour les corps de catégorie C à gestion déconcentrée, renouvelle son contrat après avis de la CAP nationale ou locale du corps concerné. La durée du renouvellement du contrat est celle prévue au statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé et ne peut excéder sa durée initiale. À l'issue de cette période, l'intéressé est titularisé sous réserve de remplir les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.
- Si les capacités professionnelles de l'agent sont estimées insuffisantes pour intégrer le corps initialement envisagé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la CAP nationale ou locale compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un corps de niveau hiérarchique inférieur. Le service de l'agent devra au préalable obtenir pour le corps correspondant une autorisation du RZGE et une pré-autorisation de la DRH sur le poste, ou une ARL en cas de prolongation de la période de stage de l'agent dans le corps des AAAE ou des PETPE (cf. page 2).
- Si les capacités professionnelles de l'agent sont estimées insuffisantes, et après avis de la CAP, son contrat n'est pas renouvelé.

Pour information :

Le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) peut financer diverses actions, notamment l'aménagement des postes de travail, le recours à un auxiliaire, le financement des surcoûts de transports, le recours à des organismes extérieurs spécialisés (ex : psychologue du travail, ergonome, organismes de bilan de compétences), des actions de sensibilisation à destination de tous les agents (y compris l'encadrement) ou encore des formations pour la reconversion professionnelle d'agents devenus inaptes.

ANNEXE 8

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'État à horizon 2017.

Les services de nos ministères 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 MEEM-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 nos ministères, les services se sont engagés à accueillir 10 apprentis en situation de handicap. À 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 en cas de titularisation
- les aménagements de poste et les études relatives aux aménagements de poste
- les frais d'accompagnement,
- la formation,
- l'accompagnement de tuteur.

Ministère de la transition écologique et solidaire
Ministère de la cohésion des territoires

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Service du développement professionnel et des conditions de travail

Sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions

Bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social
et des travailleurs handicapés

La Grande Arche de la Défense

92055 La Défense CEDEX

Tél. 01 40 81 21 22

www.ecologique.solidaire.gouv.fr - www.cohesion-territoires.gouv.fr