

RAPPORT

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

20 février 2018

Bilan 2017 de la convention C-0807 FIPHFP/ MTES/MCT



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

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

La convention C-0807 entre le FIPHFP et les Ministères de la Transition écologique et solidaire (MTES) et de la Cohésion des territoires (MCT), signée le 17 juillet 2015, porte sur un montant de 3 712 616 € pour les années 2015 à 2017. Cette convention a été prolongée jusqu'à fin 2018 par voie d'avenant.

Cette convention a été adoptée à l'unanimité par le Comité national du FIPHFP dans sa séance du 7 juillet 2015.

La convention prévoit en son article 9.1 la production par les services des MTES et MCT d'un bilan portant sur la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Pour mémoire, la consommation des crédits 2016 était de 777 684,21€.

Rappel des objectifs visés par les MTES et MCT au travers de la convention co-signée avec le FIPHFP :

- Poursuivre l'effort de recrutement par voie contractuelle des personnes en situation de handicap, notamment en direction des candidats relevant des catégories A et B toutes catégories confondues ;
- Renforcer dans tous les services la coopération pluridisciplinaire (cf notamment une expertise conjointe par les médecins de prévention et les assistants de service social) et l'approche en mode projet pour une meilleure intégration des personnes en situation de handicap ;
- Améliorer l'identification des travailleurs en situation de handicap et poursuivre l'accompagnement des agents dans leur démarche de reconnaissance de leur handicap ;
- Améliorer les conditions de maintien dans l'emploi et de reclassement des agents devenus inaptes en cours de carrière ;
- Développer l'organisation d'actions d'information et de sensibilisation à destination de différents publics (cf notamment les responsables de services, les managers de proximité, les communautés de travail)

Ces orientations et actions sont inscrites dans le plan quadriennal 2013-2016 mis en œuvre par les services du MTES et du MCT dans ses services d'administration centrale et déconcentrés auquel a succédé le nouveau plan quadriennal 2017-2020 relatif au recrutement, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap adopté en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

L'exécution de la présente convention tient compte des résultats de l'enquête adressée en 2015 à l'ensemble des agents des MTES et MCT, avec pour principal objectif une meilleure connaissance de la situation des agents en situation de handicap et de leurs attentes. 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 professionnels. Seuls les agents en situation de handicap, reconnus ou non, étaient invités à y répondre. La participation à cette enquête a été importante, avec une moyenne de 2 200 répondants par question, ce qui permet d'avoir une photographie fine 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.

Si les ministères MTES et MCT participent financièrement à l'accompagnement de leurs agents en situation de handicap, la mobilisation des crédits du FIPHFP reste essentielle pour le succès de cette politique attachée tant à l'accueil qu'au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

1. Description de l'organisation mise en place pour gérer le plan d'actions

Le plan quadriennal 2017-2020 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 en décembre 2016 et en janvier 2017. 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 (cf plan quadriennal joint en annexe).

1.1 Le pilotage de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Dans ses fondements, l'emploi des travailleurs handicapés constitue une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines de nos ministères.

Le pilotage de cette politique est assuré :

Au plan national :

- par la DRH en concertation avec une commission permanente de suivi, issue du CHSCT-M composée de représentants de l'administration, d'acteurs de la prévention (médecin de prévention) et de représentants des personnels : cette commission, se réunissant plusieurs fois par an, fait toute proposition et assure un suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan.

Au plan régional :

- par le DREAL (directeur/trice de la direction régionale de l'Environnement, de l'aménagement et du logement) qui définit la politique d'emploi et d'insertion dans sa zone géographique de compétence sur la base du plan quadriennal. Une personne ressource handicap régionale l'accompagne et le conseille dans cette mission ; dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère sociale territoriale (CST).

Au plan local :

- par le secrétaire général du service gérant des personnels MTES-MCT qui met en œuvre, avec un groupe ressources composé de référents internes, la politique de recrutement, d'emploi, de reclassement et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

1.2 Le recensement des agents handicapés, la déclaration des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi

En 2017 comme les années passées, le recensement des travailleurs handicapés dans nos ministères a été effectué à partir des remontées assurées par les DREAL dans leur zone de gouvernance ainsi que par l'administration centrale.

La dernière contribution des ministères au FIPHFP remonte à 2011 et a été versée au titre de l'année 2010. À partir de 2011, les services du MTES et MCT ont dépassé le taux d'emploi de 6% des travailleurs en situation de handicap.

Depuis 2011, l'évolution du taux de BOE est régulière et croissante :

- au 01/01/2011 : 3 702 TH, soit 6.48% de l'effectif total
- au 01/01/2012 : 3 639 TH, soit 6.70% de l'effectif total
- au 01/01/2013 : 3 547 TH, soit 7.23% de l'effectif total

- au 01/01/2014 : 3 296 TH, soit 7.87 % de l'effectif total
- au 01/01/2015 : 3 285 TH, soit 7,96 % de l'effectif total
- au 01/01/2016 : 3 251TH, soit 8,24 % de l'effectif total

1.3 Modalités mises en place pour bénéficier des aides du FIPHFP

Afin d'assurer la mise en œuvre de la convention en cours avec le FIPHFP, les services du MTES/MCT ont mis en place une organisation adaptée :

- aux circuits budgétaires propres à nos ministères : prise en compte de la responsabilité de la gestion des crédits à l'échelon régional ;
- aux contraintes liées à la réforme de l'administration territoriale de l'État (création des directions départementales interministérielles (DDI).

Le bureau de la prévention, de la santé au travail, des politiques sociales et des travailleurs handicapés (SG/DRH/D/PSPP1) du service du développement professionnel et des conditions de travail, des ressources humaines qui relève de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions assure la cohérence du dispositif. Il assure également le suivi de la programmation des crédits, synthétise les bilans de consommation transmis par les DREAL et l'administration centrale et communique le bilan global au FIPHFP.

En fonction des besoins transmis par les services, les crédits du FIPHFP sont mis immédiatement à disposition des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et notamment des responsables des budgets opérationnels de programme (BOP), lesquels sont gérés par chaque directeur régional qui distribue les demandes de financement des services de sa région en fonction de l'enveloppe de crédits dont il dispose. Au vu des demandes des services, des compléments de crédits sont délégués durant toute l'année. Ces dernières années, en raison de la tardiveté de la réception des crédits (28 juillet 2017) crédits ; les services MTES-MTC procèdent systématiquement à des avances de crédits au-delà de leur part d'autofinancement, système qui pose problème dans un contexte budgétaire contraint et ne contribue pas à la fluidité de la consommation des crédits.

2. Actions réalisées

Les actions financées en 2017 dans le cadre de la convention ont bénéficié à 322 agents, pour les seules aides techniques et humaines. Quant aux actions de communication, il est difficile de donner un chiffre très précis mais le public potentiel touché est très important (cf. campagne nationale sur l'intranet du ministère qui a touché plusieurs milliers d'agents).

2.1 Aides techniques et humaines

Les résultats s'établissent comme suit :

	<i>nombre d'agents</i>
Adaptations/aménagements de postes de travail	196
Études ergonomiques	8
Dépenses d'apprentissage	4
Prestations de LSF	4
Recours à des auxiliaires de vie	6
Acquisition de prothèses/orthèses	59
Transport adapté domicile/travail	37
Formations aux aides techniques et spécifiques	8
Dispositif médico-psychologique	0

Les études ergonomiques de postes de travail sont en augmentation par rapport à 2016 (1 en 2015, 8 en 2016). On note également une hausse des acquisitions de prothèses (53 en 2016).

2.2 Actions de sensibilisation et de communication :

11 actions ont été menées, se décomposant en 1 action de sensibilisation auprès de tous les médecins de prévention et 10 de communication (Théâtre, jeu...).

En 2017, les actions de communication ont légèrement diminué par rapport à 2016, notamment dû à la réception tardive des crédits mais également pour les actions menées en administration centrale, au départ en retraite de la correspondante ministérielle handicap à l'été 2017, dont la remplaçante, madame MLECZKO, a été recrutée en début décembre 2017,

Sur le plan national, des campagnes de communication sont réalisées régulièrement pour amener l'ensemble des agents à lutter contre les idées reçues sur le handicap. Ces campagnes sont diffusées sur l'intranet des services en administration centrale et en régions et sur les écrans d'accueil en administration centrale. Elles sont également relayées sur les fil info¹ et fil actu² diffusés au personnel.

¹ Fil info : lettre des agents du MEDDE,

² Fil actu : lettre des agents du MLETR

Plusieurs régions ont également organisé en 2017 des actions de communication, telles que la projection d'un film réalisé en interne et présentant des témoignages d'agents en situation de handicap dans leur environnement de travail, la présentation de pièces de théâtre, des jeux sur les idées reçues, des plaquettes de communication, etc..

3. Résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le recrutement des travailleurs en situation de handicap est de plus en plus axé sur la recherche de compétences rares s'accompagnant d'un rééquilibrage entre les catégories A, B et C. Ce recrutement, par la voie contractuelle, fait l'objet d'une préparation en amont sur les besoins des services. De plus en plus, la DRH entend mettre à disposition des services une fonction de mission d'appui au recrutement des TH,

Afin de le développer dans l'ensemble des corps, les DREAL élaborent des plans d'actions régionaux intégrant un volet gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les services veillent également à développer les viviers de candidatures potentielles (participation aux forums pour l'emploi, abonnement à une Cvthèque nationale ...) et les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés (réseau Cap Emploi notamment), pour faciliter ces recrutements. Les services se situent dans une démarche volontariste, avec un investissement en temps important.

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.

3.1 – Recrutement

Le Secrétariat général et plus précisément le bureau de l'appui aux services pour les recrutements de la DRH a précisé dans son instruction annuelle les objectifs en matière de recrutement des travailleurs en situation de handicap aux MTES et MCT et en a fixé les modes de recrutement.

En 2017, le nombre d'agents en situation de handicap recrutés au MTES et au MCT par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié) s'est élevé à 34 agents, avec la répartition suivante : 3 A - 10 B - 21 C. On peut noter une hausse significative des recrutements en catégorie C (1 recrutement unique en 2016 pour 21 recrutements en 2017). Par ailleurs, 2 apprentis en situation de handicap ont été recrutés en 2017.

Après une année 2016 marquée par une réorganisation des services déconcentrés des MTES-MCT (mise en place des DREAL fusionnées) qui a conduit à un certain attentisme des services sur le recrutement de TH toutes catégories confondues, est à noter en 2017 un effort considérable dans le recrutement des travailleurs en situation de handicap notamment pour les catégories A et particulièrement la catégorie C pour revenir à un flux annuel de recrutements plus conséquent.

Afin d'améliorer les recrutements TH au sein de nos ministères, la DRH a fait 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).

Opérateurs : En plus des 34 recrutements de travailleurs handicapés effectués sur le périmètre SERM, 3 autres recrutements (1 catégorie A et 2 catégories B) ont été effectués par des opérateurs soit : l'AFB (1 attaché), l'ENIM (1 SACDD) et le CEREMA (1 SACDD) du Ministère avec l'aide de la mission d'appui de la DRH.

3,2 Maintien dans l'emploi

Le nombre d'agents maintenus dans l'emploi n'est pas disponible mais n'est certainement pas négligeable, en lien avec le vieillissement de la population des agents (moyenne d'âge des agents MTES-MCT)

Point important, les MTES-MCT s'appuient sur les médecins de prévention, et leur porte-parole qui jouent un rôle central dans la mise en place des dispositifs permettant d'assurer le reclassement et le maintien dans l'emploi des agents inaptes physiquement à leurs fonctions. Leur fonction s'inscrit dans l'accompagnement global à mettre en place au sein du groupe ressources et consiste à prévoir les aménagements de postes et les conditions de travail optimales pour garantir le maintien dans l'emploi d'un agent. Il joue également un rôle important dans le recrutement des agents en situation de handicap de par ses conseils et préconisations.

4. Indicateurs de suivi de non-discrimination des personnels en situation de handicap et leur évolution sur les trois dernières années connues :

Concernant les deux indicateurs ci-après :

- nombre de promotions d'agents en situation de handicap comparé à l'évolution sur la même période du nombre de promotions rapporté aux effectifs totaux et
- nombre de mobilités d'agents en situation de handicap comparé à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités rapporté aux effectifs totaux :

Comme déjà indiqué à différentes occasions, les ministères MTES/MCT ont acté la demande de tels indicateurs mais ne sont pas en mesure de les renseigner :

1/ en raison de processus de gestion des différents corps ministériels très fortement déconcentrés ;

2/ de l'absence de mention du statut RQTH éventuel des agents dans le cadre des processus de promotion ;

3/ du fait que nombre d'agents ne souhaitant pas que leur éventuel statut de RQTH soit porté à la connaissance des membres des commissions administratives paritaires nationales ou locales.

Toutes ces raisons conduisent à ne pas pouvoir établir de tels indicateurs, à ce stade.

- Indicateur du nombre de mises à la retraite pour invalidité :

200 dossiers de pensions d'invalidité ont été traités par le bureau des pensions des MTES et MCT en 2017 (dont 128 dossiers brevet de pensions d'invalidité concédés).

5. Partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques

- **Les MTES et MCT sont parties prenantes du projet d'accord-cadre** relatif à l'acquisition de matériels informatiques et de fournitures de services de télécommunication pour personnes en situation de handicaps (visuel et auditif) dit «Helen Keller».

La DRH assure la représentation de nos ministères et suit la procédure d'achat en association avec les services prescripteurs/acheteurs de l'administration centrale.

- Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2016

Les services du MTES/MCT ont établi un partenariat durable avec différentes entreprises relevant du secteur protégé. Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2016 se sont élevées à 417 287,41 € (Éléments 2017 non disponibles).

6. Exécution budgétaire de la convention pour l'année 2017

Au 20 février 2018, les dépenses éligibles au FIPHFP dans le cadre de la convention C-0807 pour l'année 2017 s'élèvent à 777 183,64€.

7. Évaluation de la mise en œuvre de la convention C-0807 pour l'année 2017

La mise en œuvre de la convention C-0807 pour l'année 2017 a permis d'accompagner l'insertion professionnelle ou le maintien dans leur poste de plus de 322 agents MTES/MCT en situation de handicap et de poursuivre la sensibilisation des agents de nos ministères pour lutter contre les idées reçues sur le handicap.

Elle a eu un effet incitatif vis-à-vis des services dont les budgets sont sous forte contrainte et a également permis de conforter la relation de partenariat entre les MTES/MCT et le FIPHFP.

Ministère de la Transition écologique et solidaire
Ministère de la Cohésion des territoires

Secrétariat général
92 055 La Défense cedex

Tél. 01 40 81 21 22

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