



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Accord ministériel relatif à la
politique menée aux ministères de
la Transition écologique,
de la Cohésion des territoires et
des Relations avec les collectivités
territoriales et de la Mer en faveur
des agents en situation de handicap
2022-2025





**Accord ministériel relatif à la politique menée aux ministères
de la transition écologique (MTE), de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) et
de la mer (MM)
en faveur des agents en situation de HANDICAP**

Table des matières

Préambule.....	3
Périmètre de l'accord.....	5
Axe 1 : Déployer une politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap plus inclusive, avec un accompagnement de ces agents tout au long de leur parcours professionnel	6
1- Consolider les recrutements des personnes en situation de handicap.....	6
1.1 La voie de droit commun : les concours	6
1.2 La voie dérogatoire : les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation	8
1.3 Le recrutement d'apprentis TH.....	9
2- Veiller au déploiement effectif d'aménagements des postes de travail adaptés à la situation de chacun et améliorer les délais de mise à disposition	9
3 - Améliorer le process de reconnaissance de la qualité de RQTH des agents	10
4 - Adapter les accompagnements tout au long de la carrière des agents ainsi qu'à la pathologie évolutive des agents	11
5 - Rendre accessible et faciliter le télétravail des personnes en situation de handicap	12
6 – Mobilité, promotions et facilitation des parcours professionnels	13
6.1 Processus de mobilités et de promotions.....	13

6.2 - Favoriser l'intégration des agents dans leur poste et le collectif de travail (hors formation)	14
6.3 Voie spécifique expérimentale de recrutement dans le corps supérieur de TH	16
7 – Améliorer l'accessibilité numérique	16
8 – Agents proches aidants de personnes handicapées	18
Axe 2 : Accompagner le déploiement de l'accord par une structuration renforcée des ressources : formations, sensibilisations, communication, travail en réseau et gouvernance	18
9- Faire de la formation un levier d'intégration des personnes en situation de handicap et l'adapter aux besoins des agents et des services	18
10 - Handicap psychique/ santé mentale	19
11- Renforcer le pilotage national et régional de la politique du handicap	20
12 – S'appuyer sur un réseau professionnalisé et favoriser les échanges autour de la politique du handicap.....	22
13- Améliorer la connaissance des agents concernés et de leurs besoins	23
14- Politique de communication - Faire connaître leurs droits aux agents et promouvoir la politique du handicap	24
15 - Durée du protocole.....	25
16 - Gouvernance et pilotage du protocole d'accord	25
Annexes.....	27
Textes de référence	27
Quelques éléments chiffrés relatifs au handicap	28
Glossaire.....	33

Préambule

La France compte actuellement 12 millions de personnes qui sont touchées par le handicap, qu'il s'agisse de handicap lourd ou d'incapacités mineures. Ainsi, près de 20% de la population française est directement concernée par cette problématique, en incluant les personnes âgées. Au sein du ministère, plus de 6% des agents sont en situation de handicap déclaré et appartiennent, à ce titre, à la population des personnes relevant d'une obligation d'emploi. S'y ajoutent les agents qui, bien que n'appartenant pas à cette catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), ne sont, temporairement ou définitivement, partiellement ou totalement, plus aptes à exercer leurs fonctions.

Selon l'OMS, « est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromis ». C'est également cet organisme qui a établi la classification internationale du handicap la plus utilisée.

A l'échelle nationale, 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 précise que « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Cette loi affirme également le principe du droit à compensation du handicap et le droit de toute personne handicapée à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. Ces principes se traduisent par des droits nouveaux pour ce public le plus exposé au chômage, attachés à l'accès à l'emploi mais aussi durant leur parcours professionnel, afin de garantir le respect de leur égalité de traitement.

Le handicap peut recouvrir différentes formes : physique, mentale, sensorielle, cognitive, psychique, neurodéveloppementale, ou être à expressions multiples (polyhandicap).

Cette politique constitue un enjeu majeur dont le pôle ministériel s'est emparé, depuis de nombreuses années, en concertation avec les organisations syndicales représentatives. En effet, cet accord s'inscrit dans la poursuite de la politique volontariste menée dans le cadre de plusieurs plans ministériels successifs en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

S'agissant du maintien dans l'emploi, la nécessité d'agir au sein du pôle ministériel est devenue plus en plus forte ces dernières années, compte tenu de la démographie vieillissante des agents dont la moyenne d'âge est actuellement de près de 50 ans. S'y ajoute l'exercice par une partie des agents de métiers exposés à des risques particuliers et exigeants physiquement, comme ceux exercés par les personnels chargés de l'entretien du réseau routier national et par les personnels embarqués des Affaires maritimes. Ce sont ainsi, plus de 420 accidents du travail qui ont été signalés en 2020, s'agissant des agents travaillant dans les DIR. Ces accidents ont entraîné 21 arrêts de travail de plus de 3 mois.

Le dernier plan quadriennal ministériel 2017-2020, prolongé en 2021, s'est attaché à la politique handicap ministérielle dans les domaines du recrutement de personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi d'agents confrontés à un moment de leur vie professionnelle à une inaptitude partielle ou totale à exercer leurs fonctions, qu'ils aient été en situation de handicap ou d'inaptitude dès leur recrutement ou au cours de leur parcours au sein du pôle ministériel.

Les actions déployées par le pôle ministériel dans le cadre de cette politique ont été depuis longtemps volontaristes et ont permis l'atteinte d'un taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieur au taux légal qui est de 6 % de l'effectif total. Pour autant, des marges de progrès existent pour développer une politique plus inclusive au quotidien pour les agents en situation de handicap, sans omettre la nécessaire poursuite de la lutte contre les idées reçues et d'éventuelles discriminations visant ces populations qui est au cœur de cette politique.

Le présent protocole vise à définir et à décrire des mesures qui seront mises en place et/ou renforcées en faveur des agents en situation de handicap ainsi que de leur environnement professionnel de travail (encadrants, service, collectif de travail). Ainsi, toute personne répondant à cette définition et relevant du pôle ministériel, doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi de nature à favoriser son inclusion et son maintien dans l'emploi.

Aussi, en cohérence et complémentarité avec les récents accords ministériels sur la lutte contre les discriminations et les haines et sur le télétravail, le présent accord, négocié avec les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel des MTE-MCTRCT-Mer (« pôle ministériel ») vise à renforcer le positionnement du pôle ministériel en tant qu'employeur socialement responsable et soucieux de développer tous les leviers pertinents pour permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel en adéquation avec leurs compétences, ce dans un environnement de travail inclusif et adapté, sachant que les leviers ne se limitent pas à la gestion RH de ces personnels mais nécessitent une approche globale.

Cet accord ancre cette politique parmi les priorités du pôle ministériel. Il met en exergue le fait que cette politique mobilise un nombre important d'acteurs et doit donner une large place au dialogue social.

Au-delà du prolongement du précédent plan, les signataires du présent accord entendent poursuivre une politique ambitieuse d'amélioration en continu des conditions de travail des agents en situation de handicap, que leur handicap soit visible ou pas, étant précisé que 80% des handicaps sont « invisibles ». A la lumière des actions mises en œuvre jusqu'à présent, ils souhaitent aussi accentuer les actions menées sur le handicap psychique ainsi que celles visant à développer l'accessibilité numérique des personnels en situation de handicap afin que l'accès aux outils ne constitue pas un frein pour ces agents.

Cet accord est organisé autour des éléments transversaux de la politique du handicap et suit le parcours professionnel des agents en commençant par leur recrutement jusqu'à la fin de carrière, de manière à traiter toutes les étapes vécues au fil de son parcours professionnel par un agent en situation de handicap, en interaction avec les acteurs contribuant, à différents titres, à son inclusion professionnelle.

Périmètre de l'accord

Les dispositions du présent accord qui s'inscrivent dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique, s'appliquent aux agents des MTE-MCTRCT-Mer (en administration centrale, dans les services à compétence nationale et déconcentrés, dont les agents du pôle ministériel affectés en DDI sous réserve, pour ces derniers, du respect des prérogatives propres relevant du ministère de l'intérieur).

Chaque établissement public administratif sous tutelle principale du pôle ministériel sera invité dans le respect de l'autonomie administrative et financière dont il bénéficie, et dans le cadre de ses instances de gouvernance et de dialogue social, à concerter ou à négocier selon l'approche qui apparaîtra la plus efficace à ses instances, un protocole ou plan d'action adapté à ses spécificités et cohérent avec l'accord ministériel. Le comité de suivi institué par le présent accord sera rendu destinataire des plans d'action des établissements publics et d'un bilan statistique permettant de nourrir des indicateurs communs.

Cet accord s'applique aussi aux agents de droit privé de ces établissements publics pour ceux en disposant, dans le cadre des procédures relevant du droit du travail et des dispositifs de soutien existants pour le secteur privé.

Les établissements publics en réunissant les conditions (employeurs de plus de 550 agents) seront incités à conclure, dans un cadre concerté ou négocié avec leurs organisations syndicales représentatives, une convention avec le FIPHFP, s'agissant de l'accompagnement des agents de droit public, s'ils n'ont pas conclu une telle convention.

S'agissant de la DGAC, cette dernière travaillera à la conclusion d'un accord propre la concernant, qui prendra sa source dans le présent protocole. Cet accord sera élaboré et concerté dans le cadre de son dialogue social interne au regard de ses spécificités et de son partenariat propre avec le FIPHFP. Son(sa) référent(e) handicap sera convié(e) aux réunions du réseau des référents handicap du pôle ministériel afin d'assurer une cohérence d'action au sein du pôle ministériel.

Ce protocole est applicable, quels que soient leur statut et catégorie, aux fonctionnaires civils - y compris fonctionnaires stagiaires - et aux agents publics civils non fonctionnaires - ouvriers des parcs et ateliers et agents contractuels de droit public- en fonctions dans les services mentionnés au premier paragraphe. Les apprentis et les stagiaires sont également éligibles aux mesures d'accompagnement.

Les différents axes et leviers déployés dans le cadre de ce protocole concernent les politiques d'emploi et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, dans une approche globale (axe 1) et toutes les politiques de formation, communication, gouvernance qui vont permettre un déploiement efficace des politiques souhaitées (axe 2).

Axe 1 : Déployer une politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap plus inclusive, avec un accompagnement de ces agents tout au long de leur parcours professionnel

Cette partie formalise les ambitions du pôle ministériel en ce qui concerne ses objectifs tant en matière de recrutements que de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à un moment de leur vie professionnelle. Est mise en exergue une démarche globale qui accompagne l'agent mais aussi le service et le collectif de travail tout au long du parcours professionnel de l'agent, de son recrutement à son départ en retraite.

1- Consolider les recrutements des personnes en situation de handicap

Les employeurs doivent veiller à enrichir leurs collectifs de travail de profils différents, ce à quoi contribue le recrutement d'agents en situation de handicap, aux profils et formations très divers, souvent insuffisamment mis en valeur. Il est rappelé que les personnels en situation de handicap sont recrutés, comme les autres agents, pour leurs compétences. Or, ces personnes peuvent être confrontées, dans leur recherche d'emploi ou durant leur parcours professionnel à de possibles discriminations ou à des préjugés. Ils peuvent aussi s'autocensurer dans le choix des postes.

Pour poursuivre la dynamique en faveur de la promotion de la diversité et de la solidarité nationale vis à vis de la population des personnes en situation de handicap - population la plus concernée par le chômage - il convient de maintenir le cap d'une politique volontariste de recrutement, étant précisé que comme pour les autres salariés, le principal critère de recrutement doit être l'adéquation entre le poste proposé et les compétences du candidat.

Différents leviers seront actionnés, étant précisé que l'ensemble des mesures sont applicables quelles que soient les typologies du handicap.

Les personnes en situation de handicap peuvent intégrer la fonction publique selon deux principales voies d'accès : les concours et les recrutements sur contrat spécifique ouvrant droit à titularisation après une année. Par ailleurs, l'apprentissage constitue également une voie de recrutement expérimentale sur laquelle le pôle ministériel s'engage.

1.1 La voie de droit commun : les concours

Toute personne en situation de handicap peut passer les concours de son choix en adéquation avec sa formation. Afin de pallier son handicap, le candidat qui souhaite la prise en compte de sa situation dès cette phase du recrutement peut solliciter un aménagement d'épreuve, au moyen d'un certificat médical (demande d'aménagement spécifique), dont le modèle figure en annexe

de la notice explicative de chaque concours organisé par le pôle ministériel. Ce certificat médical doit être daté de moins de 6 mois par rapport à la date des épreuves ; sous cette réserve, il peut être utilisé pour plusieurs concours. Le MTE portera auprès de la DGAFP une demande d'évolution de la réglementation pour que les certificats médicaux puissent être valables plus longtemps pour les situations médicales consolidées.

Chaque notice de concours comportera systématiquement un volet dédié aux candidats en situation de handicap pour les aider dans leur démarche, ainsi que l'annexe relative à la demande d'aménagement.

L'accès des candidats à cette notice sera facilité au moyen d'une mise en ligne systématique du document sur le site www.concours.developpement-durable.gouv.fr . Les PRHR seront invité(e)s à relayer ces informations au plan local afin que les agents concernés soient mieux informés.

Afin de permettre aux candidats de participer aux concours dans les meilleures conditions, toute demande d'aménagement est nécessairement prise en compte et étudiée avec le candidat au regard de son handicap et de la nature des aides humaines et techniques mobilisables en conséquence. Le bureau des concours de la DRH ou le centre d'examen apportera une réponse à la demande d'aménagement du candidat dans un délai de 15 jours suivant la date limite de remise du certificat médical telle qu'elle figure dans l'arrêté d'ouverture du concours et la notice explicative.

A titre expérimental et pour une durée de 2 ans, les candidats bénéficiant de l'assistance d'un secrétaire pourront être assistés de la personne de leur choix en qualité de secrétaire ; dans ce même cadre, ils pourront si nécessaire utiliser leur matériel informatique personnel. Dans ces deux cas, une surveillance sera organisée par le centre d'examen, pour veiller au strict respect des règles de l'examen ou du concours. Un bilan sera réalisé avant l'échéance des deux années pour statuer sur la poursuite de l'expérimentation.

Le pôle ministériel s'engage à poursuivre ses travaux sur l'accessibilité des outils permettant aux personnes en situation de handicap de se présenter aux concours ainsi que de présenter leur candidature pour des emplois contractuels. Cette accessibilité devra aussi porter sur les droits des agents en matière d'aménagements d'épreuves.

L'accessibilité des locaux où se déroulent les épreuves doit faire l'objet d'une attention particulière et permettre l'accueil de tout candidat porteur de handicap.

Le pôle ministériel s'engage à veiller à ce qu'une action de sensibilisation aux différentes situations de handicap soit systématiquement réalisée auprès des centres d'examen. Le but est ensuite d'accueillir en conséquence au mieux les candidats concernés par des aménagements. En cas de difficultés survenues lors d'un concours, celles-ci feront l'objet d'une analyse et d'un retour d'expérience permettant, si besoin, de rediffuser des consignes plus adaptées aux centres d'examen.

Les membres de jury seront également accompagnés dans leur appropriation du sujet et feront l'objet d'une sensibilisation aux problématiques attachées aux différents types de handicap, visibles ou non pour leur permettre d'adapter leur comportement en conséquence lors des oraux tout en restant impartiaux et objectifs dans le déroulement de l'épreuve. A ce titre, les journées de professionnalisation des jurys permettront de passer les messages clés, avec la remise d'un kit d'accompagnement composé de fiches explicatives sur les handicaps.

1.2 La voie dérogatoire : les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation

Les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation autorisant des modalités de recrutement plus souples pour l'employeur, les services employeurs du pôle ministériel seront sensibilisés au moyen d'une note de cadrage, sur l'intérêt à avoir une politique très incitative vis-à-vis de ces publics pour le pourvoi d'emplois de tous niveaux de compétence jusqu'aux niveaux les plus élevés, notamment pour attirer des candidats détenant des compétences rares ou correspondant à des métiers en tension pour le pôle ministériel.

Les dialogues de gestion, et dans leur cadre, les séquences thématiques RH, seront à ce titre, un moment privilégié d'échanges sur ce sujet, avec une attention des services sur cette possibilité et l'accompagnement systématiquement proposé par la DRH (correspondant(e) national(e) handicap et sous-direction RM de la DRH). Cet échange est d'autant plus important au moment où les recrutements vont entrer dans une nouvelle phase de déconcentration.

Les objectifs de recrutement par service de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi seront examinés et fixés dans le cadre du dialogue de gestion annuel sur les effectifs, dans le cadre d'une approche territorialisée, avec une attention portée aux services dont le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est le plus faible.

L'objectif de recrutement annuel doit s'inscrire dans une fourchette minimale de 30 à 35 recrutements par an.

Les résultats de cette approche territorialisée seront présentés devant le comité de suivi du présent protocole.

Par ailleurs, il convient de faire savoir aux potentiels candidats qu'ils peuvent retrouver l'ensemble des fiches de poste sur la Place de l'Emploi Public et les inviter à faire acte de candidature. Pour se faire, différents canaux de communication pourront être utilisés (réseaux sociaux, communication sur les postes proposés dans le cadre de partenariats à privilégier (ex CAP emploi, Pôle Emploi, associations, Duoday).

Corrélativement, l'attention des recruteurs sera à nouveau appelée sur la nécessité de mentionner, le cas échéant, dans les fiches de postes, sans comporter d'éléments discriminants, des informations sur les contraintes particulières du poste.

D'ores et déjà, les candidatures spontanées adressées à la DRH sont examinées avec la plus grande attention et rapprochées des besoins particuliers exprimés par les services.

Une fois les agents recrutés, les phases préparatoires à la titularisation des agents représentent un enjeu clé dans l'appréciation de la bonne intégration ou pas des agents dans les services et de leur capacité à exercer les fonctions occupées. Il convient d'être particulièrement vigilant sur l'accompagnement favorisant l'intégration de l'agent tel que décrit infra dans l'accompagnement du parcours et l'arrivée sur tout nouveau poste. Les difficultés susceptibles de mettre en question la titularisation d'un agent devront faire l'objet d'un traitement particulier : dès les premiers mois, le (la) correspondant(e) ministériel(le) handicap sera saisi(e) de ces difficultés afin qu'il(elle) puisse apporter son expertise sur l'accompagnement proposé de l'agent et du service.

Les agents recrutés bénéficieront des formations statutaires selon des durées adaptées à leur qualification (par exemple : niveau A, formation analogue au concours sur titres).

Les « bonnes pratiques » des commissions d'examen de l'aptitude de l'agent à être titularisé (harmonisation de la composition du jury, déroulé...) seront diffusées pour améliorer l'équité de traitement entre les agents lors de ce moment stratégique.

1.3 Le recrutement d'apprentis TH

Afin de contribuer aux objectifs gouvernementaux de promotion de l'apprentissage, le pôle ministériel propose chaque année de nombreux postes aux apprentis, assortis de l'objectif de recruter chaque année un flux d'au moins 6% d'apprentis en situation de handicap.

Cet accueil qui est le plus souvent temporaire (une à deux années environ) constitue une opportunité pour le pôle ministériel, de recruter ensuite à l'issue de sa formation un apprenti en situation de handicap. Cette période permet aussi à l'apprenti de se confronter à une première insertion professionnelle ou à une réinsertion professionnelle.

Des postes continueront à être ouverts de façon à pérenniser des apprentis. Par ailleurs, les actions de sensibilisation des services pour recourir au dispositif de pérennisation seront poursuivies.

Afin d'accompagner au mieux les apprentis TH, la formation de leurs maîtres d'apprentissage sera renforcée, avec une sensibilisation aux différentes situations de handicap et aux bonnes pratiques pour leur permettre de s'approprier plus facilement leur rôle et d'adapter leur fonction de tuteur en conséquence.

2- Veiller au déploiement effectif d'aménagements des postes de travail adaptés à la situation de chacun et améliorer les délais de mise à disposition

Certaines situations de handicap peuvent nécessiter le recours à des aménagements spécifiques de différents ordres, humains, techniques, voire organisationnels à l'instar du télétravail, pour compenser les difficultés rencontrées par l'agent liées à son handicap. L'équipement des agents constitue un enjeu essentiel pour que cette compensation soit effective et que l'agent en situation de handicap concerné puisse exercer ses missions comme tout autre agent au sein du collectif de travail.

Cette compensation, qui s'apprécie au cas par cas, renvoie aux préconisations du médecin du travail, établies en lien avec l'assistant ou le conseiller de prévention, médecin du travail qui a aussi un rôle pédagogique vis-à-vis de la hiérarchie pour expliquer les besoins spécifiques de l'agent et ce en quoi l'aménagement est raisonnable. En l'absence de médecin du travail, un médecin agréé peut être sollicité ou le médecin traitant.

Les services mettront en œuvre tous les dispositifs connus pour procéder aux aménagements et accompagnements nécessaires. A ce titre, ils veilleront à utiliser les possibilités offertes par le FIPHFP pour financer les aides et les formations nécessaires.

De nouvelles aides ou aides spécifiques destinées à la compensation du handicap psychique et à l'apprentissage peuvent être également mobilisées.

Une liste détaillée de ces aides figure dans le catalogue des interventions du FIPHFP. Les services sont invités à s'y référer.

Dans le cadre du présent protocole, les délais de mise en œuvre des préconisations des médecins du travail feront l'objet d'un examen particulier en vue de leur amélioration.

La question des délais est fondamentale pour ne pas mettre l'agent en difficulté. Ces délais feront l'objet d'un indicateur examiné en commission de suivi du protocole. D'ores et déjà, l'administration vise à respecter un délai de 6 mois à compter de la date de préconisation, pour la mise en place des aménagements. Pour les aménagements ne présentant pas de spécificité particulière, le délai doit être aussi bref que possible et ne peut pas excéder 4 mois. L'objectif est de se rapprocher à partir de 2024 d'un délai de 4 mois à compter de la date de préconisation, et de 2 mois pour les aménagements sans spécificité particulière.

3 - Améliorer le process de reconnaissance de la qualité de RQTH des agents

En préambule, 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 du travail relevant de leur région la liste des personnes en situation de handicap, afin de permettre aux médecins du travail de les rencontrer régulièrement, pour les agents dont la situation de handicap le nécessite, la fréquence de ces visites étant variable selon le handicap.

Conformément à la réglementation en vigueur et à l'article 24 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap. Il définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un des professionnels de santé mentionnés à l'article 24-1 du décret n°82-453 modifié (médecin du travail, infirmier, collaborateur du médecin). Ces visites présentent un caractère obligatoire. Il s'agit d'objectifs minimaux, le médecin du travail peut décider de raccourcir cette périodicité.

En collaboration avec le médecin du travail et les acteurs de la prévention, l'encadrement doit aussi s'attacher à :

- identifier les agents susceptibles de développer des incapacités physiques, psychiques ou cognitives afin de rechercher des solutions le plus en amont possible,
- identifier les agents en situation de difficulté dans 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 alors que cette reconnaissance leur permettrait d'accéder à certains droits dont des aménagements de postes.

Le pôle ministériel effectuera donc une campagne d'information annuelle sur le statut de RQTH pour inciter les agents en situation de handicap à se déclarer. Les PRHR pourront les accompagner dans cette démarche. A cette occasion, seront systématiquement rappelés les effets positifs de la reconnaissance et l'ensemble des avantages issus de cette reconnaissance (meilleur accompagnement, adaptation du poste de travail, aménagement de poste, dispositif expérimental de promotion, départ à la retraite anticipé ...).

En lien avec ce point, une réflexion sera menée pour améliorer l'appui apporté par les services aux agents entrant dans le processus de déclaration ou renouvelant leur demande de reconnaissance auprès des MDPH. Il sera rendu compte de ces travaux devant le comité de suivi du présent protocole. Au surplus, des partenariats locaux pourront être mis en place avec les MDPH afin d'améliorer les échanges.

Les chefs de service seront invités à commencer à étudier les besoins de l'agent parallèlement à l'instruction par la MDPH pour apporter des solutions adaptées aux difficultés rencontrées.

Il sera demandé aux services d'alerter les agents dans un délai d'au moins 8 mois avant la fin de validité de leur RQTH sur la nécessité d'engager les démarches de renouvellement de leur RQTH auprès de la MDPH locale en l'accompagnant d'une proposition d'appui par la PRHR et le médecin du travail. Le service social pourra apporter son aide pour la constitution et la complétude du dossier de demande de la RQTH.

4 - Adapter les accompagnements tout au long de la carrière des agents ainsi qu'à la pathologie évolutive des agents

Sont rappelés à titre introductif les travaux interministériels relatifs à la prévention de l'usure professionnelle telle qu'introduite dans l'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui vise à enrichir les dispositifs afférents aux questions d'aptitude.

Les mesures d'accompagnement des agents pour l'adaptation à leur poste peuvent évoluer dans le temps, notamment à raison de l'évolution de leurs missions ou du caractère évolutif de leur pathologie.

A ce titre, sont recommandés des temps d'échanges avec le médecin du travail afin d'évaluer la nécessaire adaptation de ces mesures et de s'assurer de la mise en place effective des aménagements préconisés.

Des bilans de compétence avec CAP emploi et le conseiller mobilité carrière pourront aussi être organisés sur demande des agents, du médecin du travail ou sur proposition de la hiérarchie, l'objectif étant de pouvoir agir le plus en amont possible pour aider au maintien dans l'emploi

d'agents visés par une éventuelle inaptitude lié à l'évolution de leur pathologie ou permettre une nouvelle orientation professionnelle et s'assurer de l'évolution de leur parcours professionnel.

Le compagnonnage sera encouragé, à tous les moments clés du parcours de l'agent (prise de poste, mobilité, promotion). Ce compagnonnage pourra s'organiser de manière différente selon les services, mais il est conseillé de l'organiser, si possible avec une autre personne en situation de handicap, expérimentée.

Le nouveau dispositif issu du décret n°2021-997 du 28 juillet 2021, qui assouplit les règles d'octroi et d'utilisation du temps partiel thérapeutique, sera porté à la connaissance des agents concernés, ce dispositif étant de nature, entre autres choses, à faciliter le suivi de ses soins par l'agent.

Le congé longue maladie fractionné pourra, aussi, le cas échéant être proposé par le médecin du travail selon les besoins de l'agent.

De plus, afin de faciliter le parcours de soin et les démarches de l'agent, en complément des facilités horaires déjà prévues par la loi du 11 janvier 1984, des autorisations spéciales d'absences exceptionnelles d'une durée maximale de 1 jour par an fractionnable peuvent être accordées aux agents en situation de handicap, sur justificatifs, dans le cadre de la procédure de demande d'une RQTH ou de son renouvellement ou d'examens médicaux ayant trait au maintien dans l'emploi de l'agent.

En cas de recours à la procédure de reclassement à défaut d'autre alternative, les services se référeront au guide sur la procédure de reclassement rédigé par la DRH et disponible sur l'intranet.

Enfin, les agents pourront, à tout moment, solliciter le soutien du service social afin qu'il active des dispositifs de droit commun complémentaires, le cas échéant (crèches, écoles - ex : dérogation à la carte scolaire -, recherche d'assistantes maternelles, logement, moyens de transport, restauration..., MDPH/CDAPH, prestations extra-légales CAF...).

5 - Rendre accessible et faciliter le télétravail des personnes en situation de handicap

Conformément au projet d'accord ministériel relatif au télétravail, le télétravail est une solution possible pour adapter l'organisation de travail des agents, voire maintenir les agents au travail lorsqu'ils rencontrent des difficultés liées à leur situation de santé, à leur situation individuelle, ou ont certains types de handicap. Est aussi réaffirmé ici que le télétravail doit être volontaire et qu'il ne peut être imposé aux agents.

A ce titre, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021, relatif aux conditions et modalités de télétravail dans la Fonction publique et la magistrature modifié ouvre des dérogations par rapport au nombre de jours de présence obligatoire et à la limite maximale du nombre de jours de télétravail pour les personnes en situation de handicap (cf article 4). Les services veilleront à ne pas redemander les documents fournis dans le cadre de la convention de télétravail pérenne.

Le pôle ministériel s'engage à demander à la DGAFP une dérogation au plafonnement de l'allocation forfaitaire de télétravail pour les agents réalisant 5 jours de télétravail par semaine du fait de leur situation de handicap.

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit la possibilité pour le médecin du travail de proposer la mise en place du télétravail comme une solution d'aménagement du poste de travail. En cas d'absence de médecin du travail, le médecin de ville ou le médecin agréé pourront être contactés afin d'établir la préconisation médicale.

Afin de réaliser leurs missions dans les meilleures conditions possibles en télétravail, des demandes d'aménagements particulières des postes de télétravail peuvent être formulées sur la base d'une prescription du médecin du travail, par les agents compte tenu de leur handicap (ex. agrandisseur, logiciel spécifique, fauteuils ergonomiques...). Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées, avec l'aide du correspondant ministériel handicap et du réseau des référents handicap (PRHR), des crédits relevant du pôle ministériel pouvant être également mobilisés, si besoin pour les financements non pris en charge par le FIPHFP. Afin de faciliter les démarches à accomplir par les agents pour demander les aménagements de poste de travail, les médecins du travail seront invités à inscrire sur les préconisations médicales d'aménagement de poste que ces aménagements sont également applicables en cas de télétravail. Ainsi, un seul dossier de demande de financement sera rendu nécessaire pour équiper l'agent.

Des fiches pratiques sur les modalités de déploiement des différentes aides rédigées par le correspondant handicap seront mis à disposition des services sur l'intranet.

Une vigilance et une attention particulière seront portées aux personnels handicapés en situation de télétravail, car encore plus que pour les autres agents, le télétravail peut être source d'isolement notamment en cas de télétravail renforcé. A ce titre, il conviendra de veiller à leur bonne inclusion dans le collectif de travail, y compris dans ce type d'organisation de travail, les risques psycho-sociaux pouvant être accrus en cas de télétravail à plein temps. Les acteurs de la prévention et médico-sociaux pourront être sollicités en tant que de besoin.

Des entretiens réguliers devront être organisés entre le manager et les agents en télétravail dérogatoire.

Le manager veillera aussi à ce que le télétravailleur dispose des équipements de travail adaptés à ses missions.

Lors de l'organisation de réunions à distance, une attention particulière devra être portée aux solutions techniques permettant aux agents en situation de handicap de participer au mieux aux échanges.

6 – Mobilité, promotions et facilitation des parcours professionnels

6.1 Processus de mobilités et de promotions

Les procédures formalisées de recrutement, primo-recrutement ou mobilités, sont stratégiques dans la gestion des risques de discrimination. En effet, leur application harmonisée fixe leur cadre et est le garant du principe d'égalité.

Le chantier de professionnalisation des recrutements continuera à être déployé et le guide du recrutement sera actualisé. Un dispositif de sondage des fiches de poste diffusées sera mis en place, avec un focus sur les métiers à sujétions, pour s'assurer d'une rédaction tenant compte des principes de neutralité et de non-discrimination directe ou indirecte. Ce travail permettra de vérifier l'intégration des préconisations préalablement diffusées. Un groupe de travail sera constitué au niveau de la DRH. Il élaborera le processus à partir d'une grille d'analyse dédiée.

Des échanges en Comité de suivi seront organisés sur ce point qui relève aussi de la déclinaison du protocole relatif à la lutte contre les discriminations et les haines, notamment s'il devait y avoir des modifications des lignes directrices de gestion ayant des impacts sur la prise en compte de la situation des personnes en situation de handicap.

Toujours conformément aux engagements pris dans le cadre de ce protocole, les lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions s'appuient et rappellent les impératifs fixés par la loi du 13 juillet 1983 dite Le Pors en matière de non discriminations. Lors de la révision des LDG sur leur volet « promotions » un bilan sera réalisé sur le déploiement de ce volet. Cette révision est prévue à partir de fin 2022.

Le pôle ministériel s'engage après la mise en qualité des données relatives au handicap au sein du SIRH prévue au chapitre 12 à effectuer une analyse du taux de promotion des personnes en situation de handicap. En cas de résultat en deçà des taux de travailleurs handicapés promouvables constatés par corps, des actions correctrices seront définies et mises en œuvre en lien avec le COSUI.

6.2 - Favoriser l'intégration des agents dans leur poste et le collectif de travail (hors formation)

Anticiper l'arrivée d'une personne en situation de handicap nouvellement recrutée, ou nouvelle dans le service, en préparant son poste de travail et en préparant le collectif et le manager est un facteur clé de succès d'une bonne intégration de l'agent dès son arrivée.

Pour faciliter cette prise de poste, en application du présent protocole, plusieurs mesures seront mises en œuvre par le service :

- un livret d'accueil sera remis à l'agent sous une forme accessible quel que soit son handicap, avec les contacts utiles lui permettant de savoir qui appeler en cas de demandes spécifiques concernant son poste ;
- le médecin du travail sera systématiquement informé de l'arrivée de l'agent ;
- le manager pourra être sensibilisé par le chef de service, et les acteurs de la prévention, avec l'accord de la personne en situation de handicap, prenant son poste dans l'équipe afin qu'il puisse adapter à la pathologie et aux besoins de l'agent liés à ce handicap, son management. Le médecin accompagnera le manager dans l'application des prescriptions médicales tout en respectant le secret médical.
- une bienveillance devra présider à l'accueil de l'agent, comme pour tout nouvel arrivant. Toujours avec l'accord express de l'agent, le manager préparera son accueil par le service en informant le futur collectif de l'agent des raisons des aménagements du poste de l'agent, s'il y

en a, pour sensibiliser ce collectif et les aider aussi à être acteurs de l'intégration professionnelle de l'agent ;

- une visite médicale avec le médecin du travail sera programmée pour informer et préparer l'agent à son arrivée dans l'équipe et le collectif de travail et envisager d'éventuels aménagements ; cette rencontre sera organisée, dans la mesure du possible en amont de l'arrivée de l'agent ;
- l'agent, s'il le souhaite, rencontrera, l'assistant de service social ou une personne ressource qui l'informeront de la politique « handicap » ministérielle de même que l'assistant et le conseiller de prévention en cas de besoin d'aménagement ;
- un compagnonnage pourra être mis en place afin de l'accompagner durant les premières semaines ou premiers mois de son arrivée ; le dispositif de soutien entre pairs pourra être mis en place avec des agents volontaires ; il pourra également être proposé à l'agent de rejoindre la communauté d'échange du ministère « les invisibles » ;
- sur prescription médicale du médecin du travail, une étude ergonomique ou toute autre mesure d'accompagnement pourra lui être proposée, selon sa pathologie. En l'absence de médecin du travail, l'agent pourra s'adresser à un médecin agréé ou à son médecin traitant.

Les signataires du présent protocole conviennent de l'importance à mettre le plus tôt possible à disposition de l'agent dès son arrivée les moyens, et aménagements si besoin, lui permettant d'exercer ses fonctions. Une réflexion va être engagée sur la faisabilité de l'attribution de matériels provisoires, en tant que de besoin, à partir « d'un stock tampon ».

A cet égard, pour faciliter les mobilités, la portabilité des équipements des agents fait partie des avancées de la loi sur la transformation de la fonction publique. Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique définit les modalités de la portabilité des équipements qui permet à l'agent de conserver l'équipement adapté à son handicap dont il disposait jusqu'alors, entre employeurs publics, quelle que soit l'administration d'origine et d'arrivée, en cas de changement de poste, dans le cadre d'une convention conclue entre les deux services.

L'organisation du transfert des matériels est de la responsabilité des services de départ et d'accueil. Les frais inhérents à cette portabilité incombent au service d'accueil. La portabilité s'applique également en cas de départ à la retraite pour certains matériels spécifiques et adaptés aux seuls besoins de l'agent (ex : appareils auditifs, fauteuil roulant, logiciels adaptés...).

Des points réguliers avec le manager seront ensuite organisés. Un entretien intermédiaire à l'issue des 6 premiers mois de fonctions de l'agent a en particulier vocation à identifier d'éventuelles difficultés. Ce sera aussi l'occasion pour l'agent de formaliser ses éventuelles difficultés, et de chercher à identifier des voies pour remédier aux difficultés.

Les objectifs individuels de l'agent seront fixés en prenant en compte son handicap, dans le cadre du dialogue mené avec lui.

Le manager interrogera aussi le collectif de travail sur leur perception de l'intégration de l'agent. Il devra pouvoir signaler toute difficulté à la PRHR locale qui pourra lui apporter aide et conseil en lien avec les autres acteurs de la prévention, et notamment le médecin du travail. Le collectif de travail est un élément essentiel qui permet de se sentir pleinement intégré et peut accompagner l'agent au quotidien.

Afin de compléter l'ensemble des mesures proposées, un dispositif de pairs aidants disposant d'une qualification reconnue en la matière, pourra être expérimenté après avoir fait l'objet d'une étude préalable suivie en comité de suivi. Ce dispositif innovant fera l'objet d'échanges avec la DGAFP en vue de le rendre plus visible et de partager les expériences.

6.3 Voie spécifique expérimentale de recrutement dans le corps supérieur de TH

En matière de parcours professionnels, une voie spécifique de recrutement dans le corps supérieur de TH a été introduite à titre expérimental par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'une sélection spécifique ouverte pour les fonctionnaires en situation de handicap, leur permettant d'accéder à un corps de niveau supérieur. La sélection est effectuée sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) puis d'un oral. Le MTE est un des tous premiers ministère à avoir expérimenté ce type de recrutement avec un nombre de postes conséquent proposés par des services en 2021. Fort de ce retour d'expérience, le pôle ministériel s'attachera à poursuivre ce dispositif pour les prochaines années dans le cadre de l'expérimentation sur 5 ans autorisée par le gouvernement.

Un appel à postes annuel sera lancé durant la période de l'expérimentation en visant une progression de postes par rapport à l'ouverture réalisée en 2021.

Le contingent de postes s'inscrit dans une fourchette minimale de 15 à 20 par an pour les années 2022/2023 visant à couvrir l'ensemble des niveaux (A+, A, B). Cet objectif sera revu en fonction du retour d'expérience effectué en comité de suivi.

Une large information des agents sera réalisée afin de s'assurer que les agents intéressés puissent déposer leur dossier de candidature et en veillant à ce que l'ensemble des structures (administration centrale et services déconcentrés) soit bien informé.

Un retour d'expérience sur ces recrutements sera fait devant le comité de suivi du présent protocole ainsi qu'aux agents intéressés par le dispositif. Ce retour d'expérience alimentera un kit pédagogique destiné à faciliter la préparation des agents à ces recrutements.

Le dispositif sera appliqué en garantissant la rémunération des agents promus, hors éléments supplémentaires de rémunération (heures supplémentaires, astreintes...).

7 – Améliorer l'accessibilité numérique

L'accessibilité numérique :

- permet aux personnes en situation de handicap d'accéder aux produits numériques, que ce soit pour le traitement d'informations ou pour une simple navigation ;
- constitue un droit fondamental des citoyens et est une nécessité pour les personnes en situation de handicap ;

-est une source d'innovation et d'amélioration qui peut bénéficier à tout à chacun représente une garantie pour les fonctionnaires et les agents publics de lutte contre les discriminations ;

-astreint l'employeur à respecter une obligation d'aménagement « raisonnable » notamment des outils numériques, dès lors que ces outils concourent à l'accomplissement des missions des agents.

Engagée en janvier 2022 par le service numérique (Snum), la première feuille de route *Accessibilité numérique* du pôle ministériel de la transition écologique, de la cohésion des territoires et de la mer fixera un cap ambitieux pour 2025 pour :

-mobiliser l'ensemble des services et directions du pôle en faveur de la mise en conformité de leurs services en ligne ;

-contribuer à la réalisation de l'engagement pris en 2020 par l'Etat lors du Comité Interministériel du Handicap pour renforcer l'accessibilité numérique de ses services publics.

Cette feuille de route répond à trois objectifs :

-renforcer la transparence sur le niveau d'accessibilité du parc de produits numériques existant pour mieux informer les usagers et les agents sur la navigabilité des services en ligne ;

-accompagner la mise en accessibilité numérique les services en ligne et intégrer de façon native l'accessibilité numérique dans la conception des nouveaux produits numériques afin de ne pas accumuler et repousser dans le temps l'effort à consentir ;

-veiller au maintien de l'accessibilité dans la durée.

Pour réaliser ces objectifs, des actions sont ventilées jusqu'en 2025 :

-un état des lieux du parc applicatif sera conduit pour mesurer le niveau d'accessibilité du pôle ministériel et accélérer la présence des déclarations d'accessibilité numérique sur les services en ligne identifiés ;

-un accompagnement de la mise en accessibilité des sites existants et nouveaux services en ligne à hauteur de 75% de conformité au référentiel RGAA v4 sur un périmètre défini.

Les travaux de mise en accessibilité seront par ailleurs sécurisés par la mise en place de formations destinées aux différentes parties prenantes (secrétariat général, directions générales, DINUM, opérateurs, services déconcentrés...).

Les actions innovantes conduites par le Snum, tel que le laboratoire situé dans la Grande Arche de La Défense qui permet de tester certains équipements, seront promues et portées à connaissance d'un plus grand nombre d'agents ;

-la mise en place d'une communauté d'usagers à travers la création d'une cellule de testeurs/d'écoute interne d'une part, et les associations externes spécialisées dans le handicap d'autre part ;

Des ateliers de travail « usagers » seront mis en place afin de consulter les agents en situation de handicap sur des problématiques particulières permettant de disposer de leur retour d'expérience sur des applicatifs par exemple. Le réseau des Unvisibles pourrait constituer un espace privilégié pour les sujets de portée nationale.

- l'introduction d'une clause de marché mentionnant l'accessibilité numérique dans les appels d'offres relatifs aux services en ligne.

Les travaux cités en matière d'accessibilité numérique répondent au périmètre de l'article 47 de la loi du 11 février 2005, ne prenant pas en compte les systèmes d'exploitation ou matériel. A titre complémentaire, des fonctionnalités d'accessibilité plus étendues seront donc recherchées en matière d'impression et de copie en s'appuyant sur le prochain marché interministériel Solimp4 et une réflexion sur la nomenclature d'achats et marchés pouvant intégrer les clauses d'accessibilité sera menée afin d'identifier les leviers pour que les acheteurs concernés améliorent leur prise en compte des besoins en la matière.

8 – Agents proches aidants de personnes handicapées

Un guide ministériel du proche aidant, intégrant à la fois des informations juridiques et pratiques sur les droits dont les proches aidants peuvent bénéficier et des témoignages illustrant les situations rencontrées pour faciliter l'appropriation de ces droits, sera rédigé et largement diffusé au sein du pôle ministériel de manière à ce que les proches aidants aient pleinement accès à l'ensemble des droits dont ils peuvent bénéficier (congé de présence parentale, congé de proche aidant, temps partiel de droit...).

Des aménagements d'horaires sont accordés à sa demande à tout agent, sous réserve des nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne.

S'agissant de la mise en place des assistants de vie professionnelle, une attention sera portée dans les conventions avec les prestataires extérieurs concernés aux conditions sociales d'emploi de ces assistants.

Axe 2 : Accompagner le déploiement de l'accord par une structuration renforcée des ressources : formations, sensibilisations, communication, travail en réseau et gouvernance

9- Faire de la formation un levier d'intégration des personnes en situation de handicap et l'adapter aux besoins des agents et des services

Les démarches du double label égalité-diversité ainsi que des protocoles diversité-égalité-lutte contre les discriminations et les haines dans lesquels se sont inscrits nos ministères prennent en compte le développement :

- de l'aspect "handicap" dans les séquences "diversité-lutte contre les discriminations" pour les formations prises de poste existantes (RRH, SG, AP/CP, management...) ;
- d'offres spécifiques pour les acteurs métiers (professionnels de la prévention, référents égalité), les collaborateurs, collectifs, encadrants, accompagnants... en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- de l'insertion de la thématique "handicap" dans les contenus des modules de formation obligatoires relatif à la diversité et la lutte contre les discriminations. Ce module sera déployé dès 2022, à destination des encadrants (cible tous les encadrants)
- de l'information et de la sensibilisation pour les primo arrivants ;
- d'un programme de sensibilisation des jurys de concours et examens professionnels ;
- d'incitation des chefs de service à prendre des initiatives de sensibilisation collective, au moins une fois par an sur le sujet (séminaires collectifs, accueil de grands témoins, interventions des délégués du défenseur des droits, célébration de journées internationales ou nationales, etc).

Le pôle ministériel veillera aussi à ce que l'encadrement de proximité, notamment ceux accueillant de nouveaux arrivants en situation de handicap, puisse accéder à une formation de sensibilisation sur le handicap.

Les formations statutaires seront adaptées au handicap des agents.

Plus généralement, le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) s'attache à proposer des formations spécifiques et adaptées aux besoins rencontrés en la matière.

Depuis de nombreuses années, la DRH s'attache à s'assurer de l'accessibilité des formations qu'elles soient délivrées en présentiel ou sous format numérique. Une attention toute particulière est portée sur les actions de préparation aux examens/concours. Il est à noter que toute intervention de prestataire s'inscrit dans le respect de cette accessibilité faisant l'objet d'une clause spécifique intégrée dans les marchés ministériels conclus.

Un focus sur les actions de formation nationales en la matière sera présenté à la CMFP ainsi qu'au comité de suivi du présent protocole.

Les formations à destination des élèves et des personnels encadrants dans les écoles seront enfin à développer. Il en est de même pour les personnes assurant le tutorat des apprentis.

10 - Handicap psychique/ santé mentale

La santé mentale est une préoccupation et un enjeu majeur dans notre société. Elle constitue un enjeu prioritaire du gouvernement. Ce sujet est exacerbé par les crises sanitaires qui ont rendu les agents plus vulnérables et fragiles ainsi que par le contexte de réorganisation que le pôle ministériel connaît depuis plusieurs années qui a pu faire émerger des inquiétudes. Afin de les accompagner plusieurs dispositifs ministériels ont été mis en place (cellule d'écoute psychologique, accompagnement des collectifs de travail renforcé ...). Le handicap psychique peut intervenir dans la vie d'un agent et il est important de l'accompagner dans sa vie professionnelle et au sein du collectif de travail afin de maintenir l'agent dans l'emploi.

Des actions de sensibilisation sur le handicap psychique ont été organisées en 2021 à destination des acteurs de la prévention. Ces actions de formation à enjeux, ont été inscrites aux plans nationaux de formation dès 2022 afin de les pérenniser et de les déployer plus largement auprès des managers qui en feraient la demande ou des services de gestion en charge d'accompagner les agents. Cette formation n'est pas exclusive d'autres actions de formation continue qui sont dispensées sur les troubles psychiques à destination des acteurs de la prévention (médecins, infirmières).

Par ailleurs, des formations au premier secours en santé mentale (PSSM) pourront être mises en place au cours de l'année 2022 et 2023.

Enfin, pour mieux accompagner les agents porteur d'un handicap psychique, le dispositif de l'emploi accompagné pourra être envisagé. Ce dispositif a été généralisé par la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») et le décret du 27 décembre 2016 pris pour son application. Il a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail.

11- Renforcer le pilotage national et régional de la politique du handicap

Un maillage territorial cohérent du réseau des acteurs contribuant collectivement à déployer cette politique est un facteur clé de la qualité de l'accompagnement des agents en situation de handicap, de leurs managers et des collectifs de travail. La DRH s'appuie sur un réseau d'acteurs internes et externes qui interagissent au quotidien en faveur des agents, en priorisant les échanges de proximité, le recueil des besoins, leur connaissance des dispositifs pouvant être déployés et leur accompagnement pour une meilleure inclusion ou/et maintien dans l'emploi des agents.

Les établissements publics sont invités à définir une organisation leur permettant d'assurer le pilotage de la politique handicap et d'accompagner les agents. Un référent handicap devra être désigné dans chaque établissement public. Ces derniers seront associés au réseau national des référents handicap afin d'échanger et partager leurs pratiques. Ils auront accès aux formations proposées par le pôle ministériel aux membres du réseau.

La politique nationale du handicap est portée par le secrétariat général du pôle ministériel, et plus particulièrement par la direction des ressources humaines qui la définit, l'anime et la coordonne sur l'ensemble du pôle ministériel. L'efficacité de cette politique vaut par la synergie entre acteurs et le déploiement effectif au plan local :

- au sein de la DRH, **la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP) et plus particulièrement l'agent chargé de la fonction de correspondant national «handicap»** au sein du bureau PSPP1 exerce une mission de conseil et d'expertise transverse vis-à-vis des autres services internes ou externes à la DRH - services d'administration centrale et déconcentrée, acteurs médico-sociaux. Cette fonction consiste aussi à coordonner le réseau des personnes ressources handicap régionaux (PRHR) et à représenter le pôle ministériel dans les réunions interministérielles traitant du handicap ou auprès du FIPHFP. Le pôle handicap ministériel apporte conseils et expertise de second niveau aux services et agents, en collaboration avec les services gestionnaires de l'administration centrale, les services de proximité, l'encadrement et les différents acteurs de la prévention. À

partir de cas individuels, ce pôle pourra créer des fiches actions adaptées à chaque type de handicaps en lien avec les personnes concernées le cas échéant, notamment pour les handicaps non visibles, encore mal connus du public, comme les handicaps psychiques.

- **localement, les DREAL définissent, à l'échelle régionale la politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap** en lien avec les autres services déconcentrés du pôle ministériel relevant de sa RZGE (DIR, DIRM, DDI) en déclinaison des directives nationales et dans le cadre d'un plan d'action concerté avec leurs organisations syndicales représentatives. Ce plan fait l'objet d'une présentation au CT/ CSA local.
- **Une personne ressource handicap régionale** est désigné(e) dans chaque DREAL pour accompagner les différents services et les conseiller, étant précisé que les chefs de service sont invités à privilégier les candidatures émanant des personnes montrant un vif intérêt pour cette politique qui doit s'incarner au quotidien. Un comité régional pourra être mis en place pour échanger et partager les pratiques et mesures mises en place ;
- **La relation de proximité avec l'agent est assurée par l'assistant de service social ou le conseiller de prévention selon le mode d'organisation locale**, notamment dans le cadre de la traduction concrète des préconisations d'aménagement des postes des personnes en situation de handicap ;
- **le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) apporte son soutien financier au pôle ministériel.** Celui-ci finance des aides individuelles, principalement des aides matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation à destination des agents en situation de handicap, aides qui peuvent être co-financées par le pôle ministériel. Les aides proposées par le Fonds ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs et concernent exclusivement la compensation du handicap, les équipements standards n'étant pas pris en charge. L'actuelle convention de financement liant le pôle ministériel au FIPHFP, datant de 2019, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 en raison de la crise sanitaire. Les prochaines conventions signées avec le FIPHFP à partir de 2023 s'appuieront donc sur le présent accord. Avant leur présentation devant l'instance de gouvernance du FIPHFP, celles-ci seront présentées à la concertation des instances de dialogue social compétentes (CTM puis CSA) du pôle ministériel.

En complément des moyens apportés par le FIPHFP, le MTE s'engage à apporter un financement supplémentaire de 300 000 € par an hors titre 2 sur la durée du présent accord, notamment pour compléter les financements du FIPHFP.

S'agissant du dialogue social, le déploiement de cette politique est, en particulier, examinée par le comité de suivi du protocole, lequel se réunit au moins deux fois par an et réunit des représentants du personnel, des différents services de la DRH, du SNUM, et, le cas échéant, des autres directions parties prenantes ainsi que des représentants des PRHR, des médecins du travail et des inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST).

L'ensemble de la chaîne hiérarchique a aussi un rôle moteur pour faciliter l'intégration dans le collectif de travail d'un agent en situation de handicap et donc porteur d'une différence qui doit être acceptée par son environnement professionnel.

Le présent protocole devra être décliné au sein de chaque région et fera l'objet d'un suivi devant l'instance **locale compétente**, se réunissant au minimum une fois par an dans le cadre du dialogue social local, et associant aussi l'ensemble des acteurs médico-sociaux pour une approche pluridisciplinaire.

Tout précédent cadre en vigueur au plan local devra être révisé dans un délai de 6 mois s'il comporte des dispositions moins favorables, en partant du socle défini dans le présent protocole.

Par ailleurs, la lettre de mission du correspondant handicap et des PRHR sera actualisée à l'aune du présent protocole avant diffusion dans les services, avec établissement d'une lettre de mission type pour les PRHR préparée au sein du réseau des PRHR. Les lettres de mission devront reprendre a minima les différentes actions évoquées dans les différentes mesures de ce protocole.

Pour améliorer la lisibilité de ce réseau, cette diffusion s'accompagnera de la communication à tous les services et agents par le vecteur le plus approprié à l'échelle nationale ou locale des coordonnées de ces correspondants et de leur mission.

12 – S'appuyer sur un réseau professionnalisé et favoriser les échanges autour de la politique du handicap

La politique du handicap s'appuie sur un réseau de correspondants et d'experts internes et externes qui permettent de relayer cette politique dans ses aspects les plus concrets mais qui sont aussi des acteurs de terrain à l'interface entre les besoins des services et des agents et les directives nationales portées par la DRH.

Les PRHR constituent sous l'autorité de leur chef de service et plus particulièrement du secrétaire général ou de son équivalent, un interlocuteur privilégié pour les services de proximité en charge de la constitution des dossiers (AP-CP, RH, service social...) qui souhaitent obtenir des conseils et/ou un accompagnement spécifique dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. En outre, il leur est demandé de superviser les dossiers de demandes de financement des mesures éligibles au financement du FIPHFP. Les PRHR sont, à ce titre, le point d'entrée régional de PSPP1, s'agissant du traitement en amont de ces dossiers validés par ce bureau. Enfin, les PRHR doivent relayer la politique nationale et régionale à travers des actions de communication et animer cette politique de manière dynamique et proactive afin que les agents puissent notamment identifier facilement les correspondants locaux et les actions. Les PRHR doivent également animer le réseau des correspondants locaux au sein des différents services déconcentrés. Pour mener à bien l'ensemble de ces missions, les PRHR disposent d'un temps de travail défini au regard des enjeux (nombre d'agents en situation de handicap dans la région, nombre de dossiers de financement...).

Des échanges seront également organisés localement avec les SGCD et le correspondant ministériel échangera régulièrement des informations avec le ministère de l'Intérieur pour une diffusion la plus large des informations nécessaires à la bonne gestion des demandes des agents.

Dans le cadre du présent protocole, afin de renforcer leur professionnalisation, outre la réunion sur un rythme semestriel de ce réseau sous l'égide du correspondant nationale handicap, un programme de séances thématiques sous formes de webinaires et de formations techniques notamment avec des intervenants extérieurs (FIPHFP par exemple) sera organisé à destination de ces personnes ressources.

Les PRHR devront suivre une formation annuelle consacrée à l'évolution du catalogue du FIPHFP et des procédures y afférant.

A une échelle plus large, un séminaire national regroupant l'ensemble des acteurs de la prévention sera organisé avec un premier thème qui pourrait porter sur cette politique partenariale ainsi que sur le contenu du présent protocole. En outre, chaque année, une réunion des réseaux suivants :

médecins du travail, conseillers et assistants de prévention, responsables et secrétaires généraux des RZGE sera consacrée à un échange avec l'administration centrale sur l'articulation entre le présent protocole et sa déclinaison locale.

Le pôle ministériel entend aussi consolider son partenariat avec le FIPHFP, notamment dans le cadre de la nouvelle convention à établir avec ce fonds pour une entrée en vigueur en 2023 et les années suivantes ainsi que promouvoir le partage de bonnes pratiques et d'amélioration des dispositifs existants en interministériel.

Localement, les partenariats externes et experts seront encouragés, un partenariat externe pouvant être préconisé, par exemple, selon les problématiques à traiter et les besoins, avec CAP EMPLOI, ou avec Handipacte. Ces partenariats permettront de venir renforcer les dispositifs ministériels par un appui extérieur sur des problématiques nécessitant une technicité particulière en complément des compétences internes.

Enfin, acteurs essentiels dans la compréhension des situations de handicap et des problématiques qui y sont liées dans le collectif de travail, les agents eux-mêmes en situation de handicap pourront être intégrés sur la base du volontariat dans la chaîne de conseil et d'accompagnement des services et des agents (notamment au niveau local, des PRHR ou référent ministériel, comme ressources-pairs et experts).

13- Améliorer la connaissance des agents concernés et de leurs besoins

La dernière enquête d'expression de besoins par l'administration remonte à 2015, avec un total de réponses des agents concernés relativement important (plus de 1000 agents). Or, il est essentiel de pouvoir permettre à cette population de s'exprimer pour améliorer l'adéquation entre les outils déployés pour les accompagner dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi et leurs attentes.

Pour ce faire, une enquête régulière en ligne sera réalisée afin de mieux connaître les agents en situation de handicap, de recueillir leurs attentes et vérifier si la politique menée en matière de handicap y répond. Cette enquête dont le contenu sera concerté avec les organisations syndicales membres du comité de suivi du présent protocole s'effectuera tous les 2 ans.

Un retour de cette enquête sera fait aux services dans le respect de l'anonymat des agents.

Ces agents seront interrogés afin de connaître leur degré de satisfaction sur leur accompagnement dans leur poste ainsi que sur les améliorations à apporter selon eux. Les réseaux de parole des agents en situation de handicap (ex : les Unvisibles) pourront aussi être utilement mobilisés à cet effet.

Parallèlement, les services seront interrogés sur leurs besoins d'accompagnement prioritaires sur cette politique.

Les résultats de ces enquêtes seront présentés devant le comité de suivi du présent protocole, l'objectif étant de pouvoir réaliser une première enquête en 2022 en amont de la rédaction du futur projet de convention de financement à signer avec le FIPHFP.

Au-delà de ces enquêtes anonymisées, il s'agira aussi pour le pôle ministériel d'aider les agents à franchir le pas de déposer une demande de RQTH et à les accompagner dans leur demande de reconnaissance, la difficulté pour de nombreux agents à franchir ce pas étant une réalité.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque année, les employeurs doivent déclarer au FIPHP leur taux d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dont le nombre de personnes en situation de handicap. Une enquête annuelle est réalisée auprès des services pour ce faire. Cette enquête déclarative nécessite cependant d'être fiabilisée et simplifiée. Aussi, pour tenir compte de la nécessité de fiabiliser les données sur la population des personnes en situation de handicap qui ressort de l'audit pratiqué en 2021 par le FIPHP sur la vérification de cette population, une instruction va être adressée aux services dès la campagne de déclaration des BOE de 2022 (au titre de l'exercice 2021) pour inciter les services à entrer systématiquement ces données dans RenoIRH.

C'est pourquoi des travaux vont être menés dès 2022 afin d'intégrer dans le SIRH du pôle ministériel les données afférant à la qualité de BOE des agents permettant de réaliser des extractions plus facilement et exhaustives et de réduire la charge des services.

Ces travaux permettront de préparer la déclaration faite par voie de déclaration sociale nominative (DSN) prévue en 2023. Ces travaux seront menés dans le respect des règles du RGPD. Les agents seront informés de cette évolution.

Une réflexion doit être également menée sur l'intégration des justificatifs de la qualité de BOE dans le SIRH.

14- Politique de communication - Faire connaître leurs droits aux agents et promouvoir la politique du handicap

Les actions de communication en faveur des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi seront réalisées régulièrement afin qu'ils puissent prendre connaissance des différents dispositifs existants.

A cet effet, un guide d'information récapitulant l'ensemble des informations utiles pour les agents en situation de handicap (aménagements de poste, aménagement pour les concours, personnes ressources selon les thématiques...) sera diffusé. Y seront également détaillés les droits et conditions spécifiques des agents concernés en matière de droit au départ en retraite anticipée ou de retraite pour invalidité.

Le présent protocole fera lui-même l'objet d'une très large communication auprès de ses bénéficiaires ainsi qu'auprès des acteurs qui concourent à sa mise en œuvre, pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap. Un espace dédié à l'information des agents en situation de handicap sera mis en place sur le site intranet.

De plus des séances de sensibilisation sur cette politique seront organisées pour l'ensemble des agents du pôle ministériel et des services, en s'appuyant notamment sur le témoignage d'agents ou de services avec l'objectif de développer une véritable culture partagée de la politique du handicap. La communauté inclusive pourra à cet effet être mobilisée et contribuer aux actions de communication.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et le Duoday constituent un moment fort de la communication réalisée autour de cette politique, le Duoday permettant notamment de communiquer auprès des participants sur les opportunités de postes existants au sein du ministère.

Il conviendra de veiller à rendre accessible l'ensemble des supports de communication aux personnes en situation de handicap.

Des actions de communication organisées localement pourront utilement relayer les messages nationaux ainsi que les dispositifs mis en place localement. Des séances d'information et d'échanges pourront être organisées également favorisant ainsi les retours d'expérience et le partage des pratiques.

15 - Durée du protocole

Le protocole couvre la période 2022-2025.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues par le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021. Les évolutions réglementaires seront intégrées en cours d'accord.

16 - Gouvernance et pilotage du protocole d'accord

Un comité de suivi sera mis en place avec les organisations syndicales signataires du présent protocole, conformément à l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique (article 8 octies I). Des représentants des services, des PRHR, des médecins du travail et des personnes en situation de handicap apporteront leur expertise à ce comité de suivi.

Le comité sera réuni au moins deux fois par an.

Au cours de sa première réunion, le comité de suivi identifiera les indicateurs de suivi du protocole, en veillant à retenir les indicateurs les plus pertinents.

Le comité de suivi sera notamment chargé d'analyser ces indicateurs, d'examiner les retours d'expérience et bilans. Il sera rendu destinataire du rapport annuel national des médecins du travail s'agissant de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des collectifs de travail.

Un bilan qualitatif et quantitatif du télétravail, comportant une analyse sur sa déclinaison concrète par les services sera réalisé et communiqué dans le cadre du rapport social unique, présenté aux instances de dialogue social compétentes. Une présentation du bilan de la mise en œuvre du protocole sera opérée chaque année à ce titre devant le CTM puis le CSA ministériel après sa constitution.

Les signataires du présent protocole pourront associer des experts tels que les médecins du travail aux travaux du comité de suivi. Ces experts pourront utilement éclairer les signataires du protocole sur les différents sujets mentionnés dans le protocole.

Annexes

Textes de référence

- Statut général des fonctionnaires : Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 33 à 40 relatifs à l'obligation d'emploi) ; loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE, article 27 (mesures dont bénéficient les travailleurs handicapés et voie particulière de recrutement : contrat d'un an suivi de titularisation) ; article 63 sur le maintien dans l'emploi. Décret n°95-979 du 25 août 1995 précisant les conditions de recrutement des TH en qualité d'agents contractuels.
- La loi «Handicap» 2005-102 du 11 février 2005 (dite pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) pose les grands principes de la politique du handicap et a été complétée par la loi du 5/9/2018 (loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel) > fixe notamment les modalités de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (par les MDPH) et réforme l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap
- Décret 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) modifié par le décret 2020-420 du 9 avril 2020
- Circulaire PM du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
- Décret 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur instituée au bénéfice des BOETH

Quelques éléments chiffrés relatifs au handicap

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 31/12/2020

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 31/12/2020
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. 27 de la loi 84-16	1588
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	831
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	55
Titulaire d'une pension d'invalidité	48
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	79
Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0
Agents recrutés sur un emploi réservé	230
Titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"	48
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	2
Répartition des emplois particuliers	7
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2888

* Les catégories de bénéficiaires ont évolué, regroupant plusieurs typologies dans une famille de bénéficiaires.

Répartition femmes/hommes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2020

		Femmes	Hommes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	108	111	219	7,5
	Catégorie B	397	560	957	33,1
	Catégorie C	621	1020	1641	57
Ouvriers d'État		3	36	39	1,3
Agents non titulaires		20	12	32	1,1
Total des bénéficiaires		1149	1739	2888	100

Les agents en situation de handicap recrutés en 2020 par les MTE-MCTRCT-MM

Recrutements réalisés par la voie contractuelle (hors établissements publics)

	2019	2020	2021
ITPE	0	0	0
AAE	1	0	2
SACDD	11	3	15
TSDD	5	1	1
Adjointes Administratifs	17	10	16
ATAE	0	0	0
Total (hors apprentis)	34 TH	14 TH	34 TH
Apprentis	10	6	5

En 2020 et en 2021, les services ont poursuivi leurs efforts de recrutement d'apprentis en situation de handicap, avec respectivement l'intégration de 6

nouveaux apprentis en situation de handicap identifiés, ce malgré la crise sanitaire ainsi que de 5 apprentis en établissements publics en 2020 et de 5 nouveaux apprentis pour le pôle ministériel pour 2021 auxquels s'ajoutent 4 apprentis en établissements publics. En 2021, 3 apprenties ont été titularisés (2 apprenties dans le corps des SACDD et une dans le corps des adjoints).

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âge (en 2020)

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	55-60 ans	+ de 60 ans
Effectifs	11	298	1515	786	278

Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux MTE-MCTRCT-MM

Année d'enquête	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Taux d'emploi	8,37%	8,66 %	8,46 %	8,49%	8,24 %	7,96%

Le conventionnement avec le FIPHFP

Une nouvelle convention a été signée avec le FIPHFP (C-1238). Elle couvre la période du 1^{er} mai 2019 au 31 décembre 2022. Cette convention est principalement axée sur le maintien dans l'emploi des agents. Le ministère s'est engagé, également, à faire du handicap psychique l'une de ses priorités.

En 2020, les dépenses éligibles au FIPHFP se sont élevées à 416 590,55€ décomposées en trois axes :

- 372 524,95€ pour le maintien dans l'emploi des agents,
- 39 945,60€ pour le recrutement de candidats en situation de handicap,
- 4 120,00€ pour les actions de communication.

Les crédits FIPHFP ont été disponibles sur l'ensemble de l'année, avec une délégation des crédits en fonction de la cartographie des besoins, et de délégations complémentaires au fil de l'eau, en tant que de besoin.

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2020 et éligibles aux aides du FIPHFP (montant pris en charge par le Fonds d'Insertion).

Poste de dépenses principaux	Montant pris en charge par le FIPHFP - en €
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés (prothèses auditives, fauteuil roulant, prise en charge de frais de transport)	195 263,41
Aménagements et adaptations des postes de travail	139 151,66
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs	4 120,00
Rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droits privé	19 765,82
Dépenses relatives à l'apprentissage	39 945,60
Formation destinée à compenser le handicap (intégrant le codeur et LSF)	13 784,44
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi	0 (b)
Dépenses d'études pour les aménagements de poste	0 (a)
Formations et informations des personnels susceptibles d'être en relations avec les travailleurs handicapés	0 (c)
Autres dépenses	4559,62
Total de des mesures ci-dessus*	416590,55

(a) : Les études de postes sont réalisées par Cap Emploi. Celles-ci ne sont pas financées sur les crédits FIPHFP.

(b) : une majorité des dispositifs d'accompagnement sont proposés par Cap Emploi, à travers des Prestations Spécifiques Ponctuelles (PPS) adaptées à la typologie de handicap de l'agent. Celles-ci ne sont pas financées sur les crédits FIPHFP. Des demandes d'Emploi Accompagné sont également en cours. Cet accompagnement n'est pas financé sur les crédits FIPHFP.

(c) pas de formation en externe, mais des formations réalisées en interne par le pôle handicap.

* Montant prise en charge par le FIPHFP. Ce tableau reprend les mesures principales financées par le Fonds.

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2021 et éligibles aux aides du FIPHFP (montant pris en charge par le Fonds d'Insertion) (en cours de consolidation)

Plan d'actions	Montants pris en charge par le FIPHFP (en euros)
Axe 2 - Gouvernance et organisation	1 620,00
Axe 4 - Recrutement	27 842,00
Axe 5 - Maintien dans l'emploi	272 843,57
<i>dont transport adapté</i>	80 637,49
<i>dont prothèses auditives</i>	47 907,74
<i>dont auxiliaires de vie</i>	21 777,00
<i>dont formation destinée à compenser le handicap</i>	9 741,00
Axe 6 - Communication	3 405,00
Axe 7 - Innovation (dispositif hors catalogue des interventions du FIPHFP)	0,00
Total	305 710,57

Glossaire

Classement des handicaps tel que défini par l'OMS : sont définis trois types de handicap:

La déficiência correspond à toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique. Neuf domaines sont identifiés : déficiences intellectuelles et du psychisme ; du langage et de la parole ; auditives ; visuelles ; déficiences des autres organes (cardio-respiratoire, urinaire, sexuelle) ; les déficiences du squelette ; les déficiences esthétiques (difformité) ; les déficiences des fonctions générales, sensibles et autres (diabète).

L'incapacité est une résultante de la déficiência. Elle correspond à une réduction ou impossibilité à accomplir certaines activités ou gestes de la vie quotidienne considérés comme normaux pour un être humain. Cette incapacité se décline dans neuf catégories : le comportement ; la communication ; les soins corporels ; la locomotion ; l'utilisation du corps (dans les activités domestiques par exemple) ; la maladresse et les incapacités générées par certaines situations (bruit, climat, contrainte de travail, etc.) ; des aptitudes particulières (résolution de problème, planification du travail, etc.) ; les autres restrictions d'activité.

Le désavantage, conséquence de l'incapacité, limite ou interdit l'accomplissement normal d'un rôle social en rapport avec l'âge, le sexe, les facteurs sociaux et culturels. Le désavantage résultant des déficiences et/ou incapacité est, pour partie, tributaire de l'environnement. Stricto sensu, le handicap est constitué de ce seul troisième niveau du désavantage, sachant que les trois dimensions de la déficiência, de l'incapacité et du désavantage sont étroitement liées. Cf. La Gazette des communes du 01/05/2011.

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi ; la loi fixe aux employeurs publics une obligation d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap et assimilés (ce taux est mesuré dans le cadre de l'indicateur « BOE »).

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

ACTP : Allocation Compensatrice pour Tierce Personne

PRHR : personne ressource handicap régionale ou d'administration centrale

CTSS : conseiller technique de service social

ASS : assistant de service social

À la Défense, le 21 avril 2022

Le Secrétaire général des MTE-MCTRC-MM

Guillaume LEFORESTIER



Pour la fédération FNEE-CGT

Philippe GARCIA



Pour la fédération FEETS-FO

Zaïnîl NIZARALY



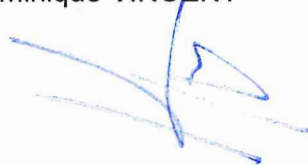
Pour la fédération UNSA-DD

Bruno KOUBI



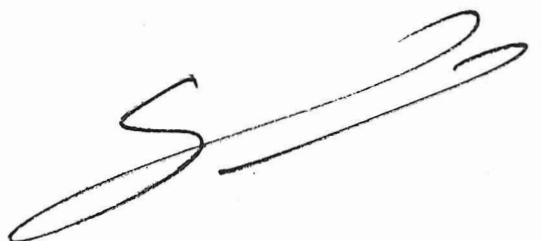
Pour la fédération CFDT-UFETAM

Dominique VINCENT



Pour la fédération FSU

Véronique CARACO-GIORDANO





**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*