

Bilan du plan quadriennal 2017-2019 relatif à la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap prolongé en 2021 en raison de la crise sanitaire

Objectifs	Actions attendues		Atteinte de l'objectif	Actions réalisées
Pilotage et coordination de la politique ministérielle en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap	Pilotage national	Association de toutes les parties prenantes dont les organisations syndicales représentatives à l'élaboration de cette politique	😊	Plan quadriennal "handicap" approuvé par le CHSCT-M du 9 décembre 2016 et par le CTM du 19 janvier 2017 et convention de financement conclue avec le FIPHFP présentée en CHSCT- et en CTM Ministériel
		Pilotage et coordination par le pôle handicap de la DRH et sa référente nationale " handicap" de la mise en œuvre de cette politique	😊	Référente handicap installée dans le cadre du précédent plan et identifiée par les services comme la principale interlocutrice sur ce sujet, hors thématique de l'accessibilité bâlimentaire qui est suivie par la haute fonctionnaire à l'accessibilité, Mme Guecchi. C'est également elle qui fait le lien avec les autres services sur les sujets transverses intéressant le handicap et est à l'initiative de la communication et de la formation sur le handicap. Cette référente, anime et coordonne avec son pôle (une collaboratrice) le réseau des personnes ressources "handicap" régionales (PRHR) qui se réunit 2 à 3 fois par an. Le pôle handicap assure un rôle d'expertise, d'aide et de conseil auprès des PRHR et propose des actions de sensibilisations spécifiques comme l'intervention d'interlocuteurs sur le handicap psychique (Emploi accompagné), le handicap auditif (Tadéo), handicap visuel (Ceciaa). La référente handicap participe aussi aux travaux de la DGAFP sur le handicap ainsi qu'à des commissions ou GT du FIPHFP.
		Mise en place d'une commission de suivi du plan " handicap" émanant du CHSCT-M	😊	Depuis 2017, la commission de suivi se réunit 3 à 4 fois par an. Cette commission suit la mise en oeuvre du plan "handicap" et est le lieu privilégié d'échanges entre l'administration et les représentants des personnels désignés par les membres du CHSCT-M sur cette politique. Au delà du suivi du plan, parmi les travaux marquants de la commission, peuvent être citées la note sur le rôle et missions du secrétaire de concours, celle sur la gestion des frais de déplacement pour les agents en situation de handicap ou encore la réécriture de l'ensemble des fiches du catalogue des interventions du FIPHFP.
	Pilotage régional	Déclinaison à l'échelle régionale de plans "handicap", à partir du plan national	😊	Se dégage le constat d'une certaine hétérogénéité dans l'élaboration des plans régionaux "handicap", certaines régions (DREAL) étant objectivement plus volontaristes que d'autres. La crise sanitaire a, de toute évidence, perturbé le déploiement de ces plans, notamment en termes de recrutements. PRHR : chaque DREAL a désigné un PRHR qui est le plus souvent le CTSS du service. Chaque PRHR est doté(e) d'une lettre de mission, le réseau étant animé par la référente handicap nationale. Les PRHR ont la charge localement d'animer et de coordonner ces sujets en région. Ils constituent un point d'entrée et un relais pour l'ensemble des services déconcentrés du pôle ministériel en région pour la mise en oeuvre des mesures de recrutement, de maintien dans l'emploi et l'examen des dossiers d'achats de matériel ou de prestations éligibles au co-financement du FIPHFP. Afin de disposer d'un réseau formé sur cette thématique, la DRH organise des formations à leur intention comme la formation sur le handicap psychique ou de sensibilisation des managers et des collectifs sur la handicap.
		En région, le/la PRHR accompagne les services sur cette déclinaison et les conseille sur le traitement des situations individuelles		
		Constitution d'un groupe ressources réuni autour du Secrétaire général incluant le PRHR et d'autres acteurs locaux contribuant à l'insertion des agents en situation de handicap (médecin du travail, assistant ou conseiller de prévention, chargé de formation ...)	😊	Hétérogénéité sur la constitution de ces groupes ressources dans leur formalisation mais localement les différents acteurs travaillent plutôt bien ensemble
	Relation de partenariat avec le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique)	Convention avec le FIPHFP conclue de 2015 à 2017 (prolongée en 2018) : 3,17 M E, suivie d'une nouvelle convention de 2019 à septembre 2022(02-09) : 2 ME	😊	La convention avec le FIPHFP a été renouvelée en 2019 pour une durée de 3 ans (a priori prolongée en 2022). Les relations avec le FIPHFP sont constructives, avec une participation aux comités éditoriaux du FIPHFP et travaux du FIPHFP, avec notamment une contribution à la La réécriture complète du catalogue d'intervention du FIPHFP. Le MTE a également participé à des GT sur la convergence des mesures AGEFIPH-FIPHFP et le développement des mesures pour les handicaps invisibles. En 2020, le ministère a fait l'objet d'un audit sur sa déclaration de BOE au 1er janvier 2019, dont le résultat est désormais connu (absence de pénalités).

Recrutement des agents en situation de handicap et insertion professionnelle des nouveaux entrants	Contribution à l'emploi des personnes en situation de handicap, population présentant le plus fort taux de chômage	A l'échelle nationale, communication large sur les processus de recrutements prévus pour les agents en situation de handicap et les différentes voies de recrutement possible	😊	L'ensemble des informations utiles aux candidats en recherche d'emploi est disponible sur Internet. Des actions sont organisées auprès des services employeurs et des partenaires en vue de recueillir les besoins et les candidatures.
		Niveau local : continuer à développer les partenariats (CAP emploi, ...), participer à des forums de recrutement	😊	Les partenariats sont nombreux localement comme en administration centrale permettant ainsi d'échanger sur des candidatures et les besoins de l'administration. Des stages découverte d'une semaine (PMSMP – Période de Mise en Situation en milieu professionnelle) ou d'un jour (DUODAY) ont été mis en place. Le partenariat avec CAP EMPLOI est également très important dans l'accompagnement des agents et dans la constitution du vivier des candidatures au recrutement.
		Exploitation des candidatures spontanées transmises à la DRH (bureau PSPP1)	😊	De nombreuses candidatures arrivent chaque année au sein de la DRH, elles sont systématiquement transmises aux services en charge du recrutement en administration centrale et dans les régions. Les candidatures sont ensuite examinées au regard des besoins et des postes offerts.
	Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures	Facilitation de l'accès des personnes en situation de handicap aux concours de droit commun : - veiller à s'assurer de l'accessibilité des lieux et de leur accès à des aménagements d'épreuves pour les candidats en situation de handicap ayant fait part de leurs besoins en la matière. - sensibilisation des personnes en charge de l'organisation et de la surveillance des concours sur l'accueil et la gestion des candidats ainsi que sensibilisation des membres de jury. - mieux prendre en compte les évolutions technologiques qui pourraient aider les candidats à compenser leur handicap durant les épreuves	😊	Des actions de sensibilisation ont été menées conjointement avec le bureau en charge de l'organisation des concours. Celui-ci est, régulièrement intervenu devant la commission de suivi du CHSCT-M, à titre d'exemples, pour des échanges sur les aménagements d'épreuve et l'amélioration de l'information des candidats sur leurs droits, suivi par un travail d'amélioration de l'accessibilité des dossiers de candidature Une fiche sur le rôle du secrétaire de concours assistant le candidat en ayant besoin pour le passage d'épreuves a été réalisée en concertation avec les membres de la commission de suivi pour clarifier ce rôle parfois mal compris et permettre aux secrétaires de ne pas outrepasser leur rôle.
		Sur le recrutement des personnes en situation de handicap par la voie dérogatoire ou en tant qu'apprentis : - Maintenir une politique volontariste de recrutement des contractuels dans un contexte de vieillissement de la population des agents TH comme des autres agents et de recrutement en flux de 6% du total des agents nouvellement recrutés : objectif cible de 30 agents TH par an recrutés par la voie contractuelle - poursuivre l'effort de recrutements contractuels en direction des candidats relevant des catégories A et B pour tenir compte de la réduction des postes de catégorie C et offrir des postes plus attractifs - favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap : objectif cible de 4 apprentis par an - Pour les services de proximité : atteindre un taux de BOE de 6%	😊	Ci-après les éléments quantitatifs relatifs aux recrutements TH, l'année 2020 ayant été fortement impactée par la crise sanitaire : Recrutement de contractuels : 34 TH en 2017, 27 TH en 2018, 34 TH en 2019, 13 TH en 2020 Recrutement d'apprentis : 4 en 2017, 6 en 2018, 10 en 2019, 6 en 2020 Evolution du taux d'emplois des BOETH : 2017 : 8,49% 2018 : 8,46% 2019 : 8,66% 2020 : 8,37%
	Identifier les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions dans les fiches de poste		😞	Action non réalisée et sans doute à remettre à plat
	Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés, notamment la prise en charge du handicap psychique	Pour le niveau national : - formaliser par écrit une procédure d'accueil et de la prise en charge des agents en situation de handicap - former l'encadrement et le collectif de travail sur la gestion des situations sensibles des agents en situation de handicap psychique Pour les services de proximité : - mettre en place les aménagements nécessaires pour compenser le handicap - proposer aux agents une formation - proposer un tutorat, si besoin - valider par étape la réussite de son intégration - mettre en place les actions correctives nécessaires - proposer, en tant que de besoin, un suivi médico-social - progresser dans l'adaptation des formations aux personnes en situation de handicap - accompagner le collectif de travail	😊	Les fiches du catalogue des interventions du FIPHP ont été réécrites afin qu'elles soient plus compréhensibles et que les services puissent procéder à la demande d'aménagement des postes des agents en situation de handicap. Ces fiches sont disponibles sur l'intranet. Une communication est régulièrement assurée par la référente handicap auprès du réseau des PRHR sur les aides possibles ; localement des dossiers de demandes sont constitués et des aménagements de poste effectués. L'ensemble des acteurs de la prévention est mobilisé pour accompagner les agents et le collectif de travail. Des formations au handicap psychique ont été mises en place en 2021 en partenariat avec l'UNAFAM (formation des médecins du travail, des PRHR, des autres acteurs de la prévention).
	Poursuivre la formation de l'encadrement y compris de l'encadrement de proximité	Intégrer la problématique du handicap dans les formations des managers et des responsables RH Former spécifiquement les agents de la filière médico-sociale, les correspondants handicap et les chargés de formation	😊	Des actions de conseil et de soutien sont réalisées auprès des chargés de corps et des membres de jury pour les sensibiliser au sujet du handicap. A noter que pendant la crise sanitaire, il a été mis à disposition de masques inclusifs pour favoriser la compréhension des agents porteurs d'un handicap auditif lors des épreuves orales. Des formations de sensibilisation sont organisées pour les acteurs de la prévention. Les nouveaux SG de services déconcentrés sont également systématiquement sensibilisés durant leur formation de prise de poste sur le sujet du handicap et des actions plus ciblées sont également organisées (ex : handicap psychique en 2021) Des webinaires réguliers sont également organisés notamment lors de la SEEPH.

Maintien dans l'emploi	Affirmer le rôle du médecin de prévention	Mettre à la disposition du réseau des médecins du travail une formation sur la thématique du handicap. Renforcer la collaboration du réseau des PRHR avec les médecins de prévention pour optimiser les accompagnements.	😊	La référente nationale handicap participe aux réunions trimestrielles du réseau des médecins du travail du pôle. Les fiches du catalogue des interventions du FIPHP leur ont été diffusées. Une formation sur le handicap psychique a été mise en place pour ces médecins.
	Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail	Améliorer l'accessibilité numérique aux logiciels et applications informatiques pour les personnes en situation de handicap - mettre en conformité d'accessibilité les applications web de nos ministères - poser le principe d'accessibilité des documents dès leur conception et lors de la diffusion	😊	Un accompagnement spécialisé pour l'aménagement des postes lié au numérique a été mis en place par le SNUM. Par ailleurs, ce dernier participe désormais aux travaux de la commission de suivi handicap et présente notamment au sein de la commission les évolutions possibles en matière d'accessibilité, en particulier au regard de l'avancée des travaux menés en lien avec le CISIRH. Ce plan n'a pas embarqué le sujet du télétravail des personnes en situation de handicap, sujet qui a pris des proportions nouvelles depuis la crise sanitaire et l'aspiration de beaucoup d'agents à travailler selon cette modalité.
	Améliorer l'identification des situations de handicap	A l'échelle nationale : - Effectuer une campagne d'information annuelle sur le statut RQTH pour inciter les agents en situation de handicap à faire reconnaître leur handicap pour leur permettre d'accéder à certains droits Niveau local : - pour les services, veiller à transmettre aux médecins du travail au fil de l'eau le nom des nouveaux arrivants en situation de handicap relevant de leur périmètre d'intervention.	😊	Le guide d'accueil des nouveaux arrivants rappelle les contacts clés pour effectuer les principales démarches pour obtenir la reconnaissance RQTH. Cela étant, le vecteur le plus pertinent paraît être celui de la réalisation d'une campagne annuelle d'information des agents sur le dispositif de reconnaissance, avec sur le terrain le concours des assistants de prévention et des médecins du travail. La dernière campagne remonte à 2018. L'amélioration de la connaissance des personnels en situation de handicap passe aussi par l'amélioration de la mention de leur statut dans Renoirh, très peu de services renseignant cette rubrique, ce qui complique l'identification de ces agents.
	Faciliter le maintien dans l'emploi	Niveau national : - conduire une réflexion sur le reclassement, en explorant les champs des possibles et les dimensions interministérielle de cette réflexion Niveau local : - favoriser le recours aux bilans de compétences - transmission annuelle à la DRH d'un tableau de suivi des agents devenus inaptes précisant les actions mises en oeuvre pour leur réorientation et leur reconversion	😊	Un guide de reclassement des personnels d'exploitation est en cours de diffusion, ce cadre de travail permettra aux services de mieux accompagner les agents dans leur reclassement et reconversion. Les CVRH peuvent être sollicités pour réaliser des bilans de compétences. L'envoi annuel par les services d'une liste des agents devenus inaptes n'est pas pratiqué, cette procédure paraissant peu adaptée.
Sensibiliser, communiquer et former sur le handicap	Sensibiliser, communiquer et former sur le handicap	- développer l'organisation d'actions d'information et de sensibilisation portant sur le handicap en veillant à l'accessibilité des supports - échanger les bonnes pratiques	😊	Les actions menées en la matière sont nombreuses. Il a été mis en place une formation socle sur les fondamentaux du handicap et une formation sur le handicap psychique. Des événements de sensibilisation comme le Duoday ou encore la SEEPH sont régulièrement organisés. Des témoignages d'agents en situation de handicap sont mis en ligne sur intranet. Des webinaires thématiques sont organisés tant à l'attention des agents, que des encadrants ou des acteurs médico-sociaux.
Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap via la commande publique	Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap via la commande publique	Rappeler au niveau ministériel aux responsables achats l'intérêt d'avoir recours aux services des ESAT et EA ou la prise en compte du handicap dans la commande publique	😊	Sujet traité par la DAF du pôle ministériel. Un rappel est effectué chaque année auprès des services achats. Les achats se portent essentiellement sur 3 segments : les fournitures, les prestations de traiteur et les marchés d'entretien des espaces verts. En 2020, plus de 400 000 euros ont été réalisés auprès du secteur protégé.