

LE HANDICAP  
TOUS CONCERNÉS



— EMPLOI  
ET HANDICAP :  
LA POLITIQUE  
MINISTÉRIELLE

## EDITO

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012 a défini les grandes orientations et les objectifs de la politique handicap du ministère de l'éducation nationale. Sa mise en œuvre a permis de faire évoluer les mentalités et de progresser en matière de recrutement et d'accompagnement des personnels en situation de handicap. Le plan 2013-2015 renforce cette dynamique et met notamment l'accent sur une déclinaison académique de la politique handicap. Celle-ci s'opère à différents niveaux et requiert la participation de nombreux intervenants.

Au niveau de l'administration centrale, la mission à l'intégration des personnels handicapés de la DGRH impulse et coordonne les différentes actions concourant à la poursuite de ces objectifs. Au niveau académique, la mise en œuvre de ces actions repose sur les directeurs des ressources humaines, éléments essentiels du dispositif, qui désignent au sein de leur service un correspondant handicap. Dans ce dispositif, le médecin de prévention joue bien sûr un rôle primordial. C'est grâce à l'action conjuguée de ces différents acteurs que sont réunies les conditions d'une meilleure prise en compte du handicap pour les personnels.

Les campagnes d'information et de sensibilisation réalisées depuis 2010 ont touché un large public et ont contribué à familiariser les personnels handicapés avec les droits et les différentes aides dont ils peuvent bénéficier.

En complément de ces actions, la diffusion d'un guide pratique à l'intention des chefs de service et d'établissement constitue un outil particulièrement utile dans le cadre de vos fonctions.

Ce document vous présente les principes généraux de la politique handicap ministérielle et ses acteurs, dont vous faites partie. Il aborde également de façon plus concrète les différents types de handicap et vous donne des informations pratiques pour accueillir et accompagner un agent handicapé au sein de votre structure.

En tant que premier interlocuteur des personnels, le chef d'établissement ou de service a un rôle de conseil, doit instaurer un climat de confiance et, le cas échéant, orienter les agents vers les dispositifs adéquats.

Je sais que vous êtes attachés à remplir cette mission et à faire ainsi progresser la capacité d'accueil et d'accompagnement des personnels au sein du ministère de l'éducation nationale.

Ce guide, que j'ai le plaisir de vous adresser, a été conçu pour vous aider dans cette mission.

**Catherine GAUDY**

*Directrice générale des ressources humaines*

## LA POLITIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP : UN MOUVEMENT NATIONAL

Chaque administration doit compter au moins 6% de personnes handicapées dans ses effectifs. Afin d'inciter les administrations à tendre vers cet objectif, la loi du 11 février 2005 a créé le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les administrations doivent, chaque année, au plus tard le 30 avril, déclarer leur taux d'emploi de personnes handicapées. Si ce taux est inférieur à 6% elles doivent alors s'acquitter d'une contribution.

**Des avancées significatives** ont été obtenues grâce à la mise en œuvre de plans d'actions pluriannuels.

Un premier plan 2008-2012 a permis des avancées significatives dans l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Leurs droits sont de mieux en mieux connus et reconnus et le regard porté sur le handicap a évolué de manière positive.

Les actions prévues par le nouveau plan 2013-2015 permettront de poursuivre le mouvement engagé et d'améliorer les dispositifs existants. Le ministère de l'éducation nationale entend ainsi assumer avec volontarisme les obligations qui lui incombent envers les agents qu'il emploie. Celles-ci consistent à réunir toutes les conditions propices à l'exercice des fonctions et au maintien dans l'emploi.

### Le taux d'emploi

Afin de connaître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, le ministère chargé de l'éducation nationale a décidé en 2010 de procéder chaque année à un recensement exhaustif de tous les personnels confrontés à une situation de handicap. Les taux d'emploi obtenus <sup>(1)</sup> ont été de 1,21 % en 2010, 1,54 % en 2011, 2,16 % en 2012. Ces résultats ne correspondent pas à la réalité, le nombre de personnes handicapées étant très certainement plus élevé. L'objectif est de progresser régulièrement chaque année. La réticence des agents à se déclarer est fréquemment évoquée. Mais on peut également souligner que, en matière d'information, le chef d'établissement ou le chef de service a un double rôle : à la fois sensibiliser les personnels et les inciter à se déclarer auprès de l'administration.

### Encourager la déclaration des travailleurs en situation de handicap

Les recrutements ne constituent pas un levier suffisant pour atteindre les 6%. En effet, une étude de 2008, réalisée par SOFRES a démontré que 70% des personnes handicapées en poste n'étaient pas porteuses d'un handicap au moment de leur recrutement. C'est donc bien parmi cette population que la marge de progression est la plus importante. Ce constat invite à développer des actions de sensibilisation afin de faire connaître aux agents l'intérêt qu'ils ont à se déclarer travailleur handicapé. Ces personnes doivent savoir que cette déclaration non seulement ne leur portera pas préjudice, mais qu'elle peut leur donner des droits et leur assurer une prise en compte personnalisée de leurs besoins particuliers.

(1) Chiffres comprenant les personnels du ministère de l'enseignement supérieur.

## — LES ACTEURS DU HANDICAP

La politique en faveur des personnes handicapées est par nature transversale. C'est donc de la collaboration des intervenants des différents niveaux que naît la meilleure prise en compte du handicap.

### **La Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH)**

Au sein de l'administration centrale, la MIPH a été créée en 2006 pour mettre en œuvre les nouvelles dispositions induites par la loi de 2005. Elle est chargée de la politique d'intégration des personnels handicapés pour l'ensemble des agents des deux ministères. La mission anime le réseau des correspondants handicap académiques. La MIPH travaille en collaboration avec les responsables des services déconcentrés et avec les directions et les services de l'administration centrale.

### **Le délégué ministériel à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées**

Placé auprès de la directrice générale des ressources humaines, il est chargé notamment de présenter des propositions en matière d'information et de modernisation des processus et des modalités de recrutement, de gestion et d'accessibilité.

### **Le DRH académique**

Il met en œuvre la politique nationale en faveur du handicap au sein de son académie en coordonnant l'action des différents services. Dans le cadre de cette politique il est également chargé d'élaborer un plan d'actions académique qui tient compte des spécificités locales.

### **Le correspondant handicap**

Un correspondant handicap est présent dans chaque académie et à l'administration centrale afin d'accompagner les personnels handicapés dans leurs démarches et de les aider à faire valoir leurs droits. La liste des correspondants handicap est disponible sur le site suivant :

[www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes](http://www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes)

Ces correspondants doivent faire partie de l'équipe de gestion des ressources humaines qui porte la responsabilité de la politique du handicap.

### **Le médecin de prévention**

Le médecin de prévention a la charge de procéder, pour le compte de l'administration, aux examens médicaux des fonctionnaires. Les personnes en situation de handicap ou d'inaptitude font partie des personnels qu'il doit suivre en priorité. Son avis est obligatoirement requis avant tout aménagement de poste. Lorsque ses propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé.

## Le FIPHFP

Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été mis en place par la loi du 11 février 2005. Il a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents qui en relèvent. Ses moyens sont issus des contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas l'objectif de 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

- **Quelles sont les aides prises en charge par le FIPHFP ?**

Le FIPHFP finance des aides techniques et humaines pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il peut par exemple s'agir de l'aménagement des postes de travail, de formations professionnelles spécifiques, de la mise à disposition d'auxiliaires de vie, de transports domicile/travail, de prothèses auditives, etc.

Il peut également prendre en charge des actions de sensibilisation et d'information des agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées.

L'ensemble des aides est consultable sur le site du fonds ([www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)) à la rubrique « catalogue des aides ». Ce catalogue est enrichi régulièrement au fur et à mesure de nouvelles délibérations du fonds.

- **Comment bénéficier des financements du fonds d'insertion ?**

Le ministère chargé de l'éducation nationale a conclu le 4 juillet 2013 une convention triennale avec le FIPHFP. Elle prévoit de nombreuses actions en faveur des personnels en situation de handicap et un financement global de 44,7 M€ dont 13,6 M€ pour l'année 2013. La convention prendra fin le 31 décembre 2015.

Les crédits accordés par le fonds sont délégués aux académies. Les personnes présentant des besoins particuliers sont invitées à s'adresser au correspondant handicap de l'académie.