

EMPLOI ET HANDICAP : LA POLITIQUE MINISTÉRIELLE

EDITO

La politique handicap menée au sein de nos deux ministères, formalisée dans le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012, fixe des objectifs forts en matière de progression pour le recrutement et l'accompagnement des personnels handicapés. Cette politique est développée à différents niveaux et requiert la participation de nombreux intervenants.

La mission à l'intégration des personnels handicapés de la DGRH, à l'administration centrale, impulse et coordonne les différentes actions concourant à la poursuite de ces objectifs. Au niveau académique et au sein des établissements de l'enseignement supérieur, 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 ou une personne ressource. 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 des personnels.

Les campagnes d'information et de sensibilisation réalisées depuis 2010 ont permis aux personnes handicapées de disposer ainsi d'une meilleure connaissance des droits et des différentes aides dont ils peuvent bénéficier au sein de nos deux départements ministériels.

En complément de ces actions, un guide pratique réalisé sous forme de fiches, à destination des chefs de service et d'établissement, constitue un outil particulièrement utile dans le cadre de leurs fonctions.

Ces fiches vous présentent les principes généraux et les acteurs de la politique handicap ministérielle, dont vous faites partie. Elles abordent 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, il 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 notre capacité d'accueil et d'accompagnement de nos personnels.

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

Josette Théophile

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.

Afin de connaître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, le ministère chargé de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur et de la recherche ont eu recours, en 2006, à la société « Territoire Marché Opinion région » (TMO région). Ce taux d'emploi, calculé sur la base d'une enquête anonyme, a été estimé à 3,3%. Les déclarations annuelles effectuées de 2007 à 2009 ont tenu compte de cette estimation.

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées (2008-2012)⁽¹⁾ traduit l'engagement des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche à progresser en matière de handicap. Il s'articule autour de deux axes majeurs, le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et le maintien dans l'emploi. Ce maintien peut passer par des mesures très variées telles que des aménagements du poste de travail, des formations, un accompagnement personnalisé...

Mieux connaître les situations individuelles

En 2010, dans un souci de meilleure connaissance des situations individuelles, la direction générale des ressources humaines, commune à nos deux ministères, a décidé de procéder à un recensement exhaustif de tous les personnels confrontés à une situation de handicap. Les taux d'emploi ainsi obtenus ont été de 1,21% en 2010 et de 1,54% en 2011. **Ces résultats ne correspondent pas à la réalité, le nombre de personnes handicapées étant très certainement plus élevé.** 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. L'objectif de progression est désormais d'au moins 3000 nouveaux BOE par an.

Encourager la déclaration des travailleurs en situation de handicap

Les recrutements ne constituent pas un levier suffisant pour atteindre les 6%. En effet, l'étude TMO a démontré que 70% des personnes handicapées actuellement 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.

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'objectif de progression est désormais d'au moins 3 000 nouveaux BOE par an.

(1) Un deuxième plan pluriannuel sera élaboré en 2013 et porté à votre connaissance.

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 ainsi que celui des personnes ressources des universités et des établissements d'enseignement supérieur. La MIPH travaille en collaboration avec les responsables des services déconcentrés et des établissements de l'enseignement supérieur, 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 DRH de l'établissement d'enseignement supérieur

Il met en œuvre la politique nationale en faveur du handicap au sein de son établissement en coordonnant l'action des différents services. Dans le cadre de cette politique il est également chargé d'élaborer un plan d'actions spécifique à son établissement.

Le correspondant handicap ou la personne ressource

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

Au sein des établissements de l'enseignement supérieur, cet interlocuteur est appelé personne ressource. Ces personnes référentes 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) 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 ?

Les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche ont conclu, le 18 mai 2009, une convention avec le FIPHFP qui prévoit de nombreuses actions en faveur des personnels handicapés et un financement de 22 898 492 euros. Celle-ci prendra fin le 30 juin 2012. Au vu du bilan final de la convention, et en concertation avec le fonds, les services centraux étudieront l'opportunité d'une reconduction ou de la mise en place de nouveaux dispositifs.

Les crédits accordés par le fonds sont, dans le cadre actuel de la convention, délégués aux académies. Les personnes présentant des besoins particuliers sont invitées à s'adresser au correspondant handicap de l'académie ou à la personne ressource de l'enseignement supérieur.

