



Plan triennal d'actions 2006 - 2008

pour l'emploi et l'insertion

des personnes handicapées

des personnes handicapées

pour l'emploi et l'insertion

Plan triennal d'actions 2006 - 2008

Sommaire

Sommaire	3
Avant propos de Madame la Secrétaire générale	5
Préambule	6
Les principales dispositions introduites par la loi 2005-102 du 11 février 2005	7
La prise en compte des conclusions d'une enquête menée par la SOFRES dans les services centraux et déconcentrés du secrétariat général	8
Les principales actions du plan 2006-2008	9
L'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes handicapées affectées au secrétariat général	10
Une meilleure connaissance du handicap pour agir efficacement	10
Une meilleure définition et orchestration des rôles des différents acteurs intervenant dans les procédures de recrutement et d'insertion des agents handicapés	11
Une politique de l'information prenant en compte les attentes des différents acteurs de l'intégration des personnes handicapées dans le monde professionnel	12
Les fiches actions 2006-2008	13
Améliorer la connaissance du nombre de travailleurs handicapés au secrétariat général	13
Améliorer la connaissance du handicap	13
Institutionnaliser les relations avec les associations représentatives de personnes handicapées	13
Une meilleure définition et orchestration des rôles des différents intervenants	13
Développer une politique globale de l'information prenant en compte les attentes des différents acteurs....	13
Sensibiliser les agents du ministère aux questions du handicap	13
Sensibiliser les hauts fonctionnaires aux questions du handicap	13
Le recrutement et l'amélioration de l'accompagnement de la personne handicapée dans son parcours	14
Le recrutement : le respect de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires des art.L323-3 et L323-5 du code du travail, par rapport à l'effectif global	14
L'intégration professionnelle	21
La qualification dans l'emploi et la promotion professionnelle des personnes handicapées	28
Les fiches actions 2006-2008	29
Le recrutement	29
L'intégration professionnelle	29
La qualification dans l'emploi et la promotion des personnes handicapées	29
Annexe 1	
Le bilan des moyens consacrés à l'insertion professionnelle des agents handicapés durant les 3 années du 1er plan triennal d'actions 2003-2005	30
Annexe 2	
Le bilan des recrutements effectués durant le plan triennal 2003-2005	31

Avant propos

La loi du 11 février 2005 pour «L'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» a marqué un tournant significatif et fondé une nouvelle politique du handicap.

Cette loi prône leur intégration dans la vie sociale en leur garantissant en toutes circonstances une réelle égalité des chances, et en leur permettant d'être acteur de leur projet de vie.

Le ministère de l'Intérieur s'implique pleinement pour remplir cet objectif en développant notamment l'emploi et l'insertion de travailleurs handicapés, ainsi qu'en poursuivant la mise en accessibilité de ses bâtiments.

Ainsi, le taux d'emploi des travailleurs handicapés progresse : il est passé de 5,79 % en 2005 à 6,2 % en 2006.

Au-delà des nouvelles dispositions législatives concernant l'accessibilité de l'ensemble de la chaîne de déplacement qui appellent à la mobilisation de l'ensemble des compétences de notre ministère, les efforts engagés en matière d'emploi et d'accessibilité de ses propres sites seront poursuivis durant la durée de ce plan.

Celui-ci a fait l'objet de débats constructifs avec les représentants du personnel et des personnels handicapés exerçant au sein du ministère. Il fixe les objectifs suivants :

- densifier le réseau des correspondants handicap locaux et mobiliser l'ensemble des acteurs pouvant concourir à une meilleure insertion des agents handicapés : encadrement, collègues, correspondants handicap, assistants de service social, médecins de prévention...

- favoriser le recrutement des personnes handicapées de manière à garantir le taux d'emploi atteint par le ministère ;

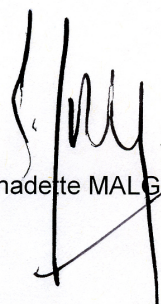
- rendre le parc immobilier totalement accessible aux personnes handicapées, et tout particulièrement les locaux ouverts au public ;

- garantir une insertion professionnelle aux personnes handicapées quelle que soit l'origine du handicap ou sa nature ;

- assurer l'insertion et la possibilité de développer une carrière à la fois aux travailleurs handicapés nouvellement recrutés et à ceux d'ores et déjà en poste ;

- accroître les modes de communication de manière à renforcer la prise de conscience collective autour du handicap.

Ce plan est une feuille de route placée devant nous, pour que chacun, quel que soit son niveau de responsabilité ait conscience qu'il peut et doit contribuer à enrichir sa communauté de travail en accueillant et en accompagnant les personnes qui connaissent un handicap.


Bernadette MALSORN

Préambule

Conformément au protocole d'accord signé le 8 octobre 2001 par le ministère de la Fonction Publique, de la réforme de l'Etat et de l'Aménagement du territoire, et le ministère délégué à la Famille à l'Enfance et aux Personnes handicapées avec cinq organisations syndicales, un premier plan triennal d'actions 2003-2005 pour l'emploi et l'intégration des travailleurs handicapés a été élaboré et mis en vigueur progressivement depuis 2003 dans les services centraux et déconcentrés du secrétariat général.

Ce premier plan triennal d'actions 2003-2005 a permis la mise en place d'un dispositif favorisant l'intégration des personnes handicapées :

- Un comité national de pilotage du plan triennal ;
 - Un réseau de 140 correspondants handicap, au niveau national, régional et en préfectures.
 - Une expérimentation dans 3 sites pilotes, afin de définir des procédures concrètes, liées aux trois phases de préparation du recrutement, de recrutement et d'insertion professionnelle, avant d'étendre le plan triennal 2003-2005 à l'ensemble des services du secrétariat général. A l'issue de cette expérimentation, a été rédigé le «Guide pratique pour l'emploi des personnes handicapées», ouvrage de référence, diffusé le 20 octobre 2004, reprenant ces procédures concrètes, et destiné à tous les acteurs amenés à intervenir dans la procédure de recrutement et d'insertion des travailleurs handicapés (services de gestion des ressources humaines ; responsables des services d'affectation ; médecins de prévention, correspondants handicap...).
- Ce Guide pratique est accessible à tous sur l'Intranet de la sous-direction de l'action sociale : [http : action sociale.interieur.ader.gouv.fr](http://action.sociale.interieur.ader.gouv.fr) - rubrique «insertion professionnelle».

Le nouveau plan triennal d'actions 2006-2008 prend en compte les principales dispositions introduites par la loi 2005 - 102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il intègre également les conclusions de l'enquête menée par la SOFRES à la demande de la DRH dans les services centraux et déconcentrés du secrétariat général, en vue d'améliorer la prise en compte des questions de recrutement et d'intégration des agents handicapés, en fonction de la situation constatée sur le terrain, ainsi que des observations formulées par la mission pour l'égalité des chances du ministère de l'Intérieur.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS INTRODUITES PAR LA LOI 2005-102 DU 11 FÉVRIER 2005

L'introduction du principe de non-discrimination

Là où les textes précédents parlaient de «prise en charge et d'intégration», la loi n°2005-102 du 11 février 2005 fait référence au projet de vie de la personne et au principe de non-discrimination. Elle concrétise ce principe général de non-discrimination des personnes handicapées, en conformité avec les directives européennes. Dans le domaine de l'emploi, il s'agit de permettre une participation effective des personnes handicapées organisée autour du principe d'accessibilité généralisée à l'emploi.

L'introduction pour la première fois dans un texte de loi d'une définition du handicap

Le nouvel article L.114 du code de l'action sociale et des familles précise : «Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans un 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».

La suppression des COTOREP et l'instauration des Commissions des droits et de l'autonomie

Ces commissions sont intégrées dans les maisons départementales des personnes handicapées. Disparaissent également les catégories A, B, C, classifiant le handicap.

L'instauration d'une contribution à payer par les employeurs

Elle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, manquants pour atteindre le taux d'emploi de 6%. Les modalités précises de calcul de cette contribution sont fixées par le décret n°2006-501 du 3 mai 2006, paru au JO du 4 mai. Cette disposition incitative à l'emploi a été introduite par la loi du 11 février 2005, à l'instar de ce qui était déjà réalisé dans le secteur privé, afin d'inciter les employeurs publics à recruter pour atteindre ce taux d'emploi. Cette contribution est destinée à alimenter le nouveau fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique créé par les articles 36, 97 et 98 de la loi précitée du 11 février 2005 (circulaire n° 5124/G du Premier ministre en date du 22 décembre 2005).

LES CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE MENÉE PAR LA SOFRES DANS LES SERVICES CENTRAUX ET DÉCONCENTRÉS DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Cette étude a été menée par la SOFRES en mai/juin 2005, à la demande de la DRH, en vue d'améliorer la prise en compte des questions de recrutement et d'intégration des agents handicapés.

Les objectifs de cette étude étaient :

- d'établir le bilan des actions menées entre 2003 et 2005 ;
- de faire un état des lieux des pratiques actuelles ;
- de procéder à l'identification des besoins prioritaires ;
- de formuler des préconisations concrètes.

A l'issue de ce travail, un certain nombre d'obstacles à la mise en œuvre efficace des mesures en faveur des agents handicapés ont été identifiés, notamment :

- la mauvaise connaissance de l'information sur les agents handicapés déjà employés dans les services ;
- la mauvaise connaissance des rôles des acteurs amenés à intervenir dans les procédures de recrutement et d'intégration ;
- une information sur les questions relatives au handicap pas toujours mise à la disposition des acteurs ;
- un collectif mal informé et mal formé ;
- une inadéquation entre le profil de l'agent handicapé et la mission qui lui est confiée souvent relevée ;
- des locaux pas toujours accessibles ;
- une promotion professionnelle, une formation et une mobilité des agents handicapés insuffisantes.

Le plan 2006-2008, qui s'inscrit pleinement dans la continuité des opérations déjà engagées au cours du précédent plan, va essayer de mettre en œuvre des procédures de nature à lever ces obstacles.

Il se présente, pour chacun des points traités, sous la forme suivante :

- un constat de la situation actuelle avec ses aspects positifs et négatifs ;
- un point sur les conditions à réunir pour une action plus efficace ;
- des fiches action.

LES PRINCIPALES ACTIONS DU PLAN 2006-2008

- améliorer la connaissance des agents handicapés en poste dans les services, afin de mieux répondre à leurs besoins, en tout domaine, notamment en matière de formation ;
- améliorer qualitativement l'ensemble des procédures mises en place en fonction des types de handicap ;
- former les acteurs intervenant dans les procédures de recrutement et d'insertion des agents handicapés ;
- sensibiliser les agents du ministère aux questions du handicap ;
- institutionnaliser les relations avec les associations représentatives de personnes handicapées de manière à avoir des avis éclairés sur les questions relatives aux différents types de handicap ;
- organiser un plan de formation de tous les personnels susceptibles de participer à l'accueil des personnes handicapées dans les services du ministère délivrant des prestations au public.

Enfin, le comité national de pilotage, créé dans le cadre du 1^{er} plan triennal 2003-2005, sera réuni.

L'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes handicapées affectées au secrétariat général

UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DU HANDICAP POUR AGIR EFFICACEMENT

Le constat

Une méconnaissance du handicap

Une mauvaise connaissance des différents types de handicaps, des attitudes des agents handicapés par rapport à leur handicap (certains peuvent aussi avoir tendance à cacher ou à faire oublier leur handicap pour ne pas être stigmatisés, ce qui peut entraîner une mauvaise adaptation des missions qui leur sont confiées), nuit à la bonne insertion des personnels handicapés.

Globalement, la mauvaise connaissance du handicap par l'environnement entraîne :

- un risque d'isolement pour la personne handicapée ;
- une intégration plus difficile de cette personne, enjeu d'autant plus important que le quotidien de travail de ces agents repose parfois fortement sur l'entourage professionnel.

Les conditions de réussite

Mieux faire connaître les différents types de handicap pour prendre des mesures adaptées et mieux intégrer les agents handicapés dans les équipes de travail

Les différents types de handicaps ont des conséquences plus ou moins lourdes sur l'activité et l'intégration professionnelle de l'agent concerné. C'est la raison pour laquelle il est important de bien les individualiser pour prendre des mesures adaptées.

D'une manière générale, on peut effectuer une «typologie» des handicaps selon la facilité d'intégration dans le travail :

- Les handicaps les «plus faciles» à intégrer dans les équipes de travail sont, malgré des difficultés dans certains cas qu'il ne faut pas négliger, les handicaps moteurs et sensoriels. Les maladies évolutives (scléroses en plaques par exemple) nécessitent encore davantage que d'autres handicaps une identification des personnes qui en sont atteintes et une adaptation des postes ou une réaffectation.

- Les «plus difficiles» à intégrer sont les handicaps psychologiques, mentaux et sociaux (alcoolisme, dépression...).

L'objectif de l'amélioration de la connaissance du handicap par l'environnement de travail est de permettre la prise en compte des agents concernés avec leurs spécificités, physiques, psychologiques et personnelles.

UNE MEILLEURE DÉFINITION ET ORCHESTRATION DES RÔLES DES DIFFÉRENTS ACTEURS INTERVENANT DANS LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ET D'INSERTION DES AGENTS HANDICAPÉS

Le constat

Une multiplicité d'acteurs potentiels autour du thème du handicap, mais dont les rôles sont souvent mal connus

- Tout service ayant vocation, tant en administration centrale que dans les services déconcentrés, au suivi ou à la gestion des salariés, ainsi qu'à l'accessibilité aux locaux, ou aux sites Intranet et Internet, est potentiellement concerné. En vertu du principe de non-discrimination, les services traitant des mesures relatives aux agents valides traitent aussi les questions relatives aux agents atteints d'un handicap.
- L'administration centrale et les services déconcentrés ont recours à l'assistance d'un grand nombre d'acteurs externes, spécialisés dans le domaine du handicap : organismes du réseau «cap emploi» ayant pour mission de trouver un emploi aux travailleurs handicapés ; commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ; associations ; assistantes de vie ; acteurs intervenant dans le domaine médical ou de l'ergonomie : ergothérapeutes, médecins agréés attestant, à compter de 2006, l'aptitude à un emploi dans la fonction publique au moment du recrutement...

Cette diversité rend la cohérence et la coordination des actions particulièrement difficiles et disparates.

Les conditions de réussite

Les rôles doivent être mieux précisés

La gestion de la multiplicité des acteurs conduit l'administration à mieux appréhender leurs potentialités et à préciser leurs rôles.

L'amélioration de l'insertion professionnelle**des personnes handicapées affectées au secrétariat général**

Une politique de l'information prenant en compte les attentes des différents acteurs de l'intégration des personnes handicapées dans le monde professionnel

UNE POLITIQUE DE L'INFORMATION PRENANT EN COMPTE LES ATTENTES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE MONDE PROFESSIONNEL.

Le constat

Une absence d'informations spécialisées

Face :

- à la diversité des acteurs, des situations ;
- au besoin d'informations complexes et variées ;
- aux difficultés d'accessibilité de l'information pour les agents atteints d'un handicap.

Les différents acteurs ainsi que les agents handicapés ne disposent pas tous d'une information spécialisée malgré l'existence du site Intranet commun aux deux sous-directions de l'action sociale (rubrique «insertion professionnelle»), et du Guide Pratique pour l'emploi des personnes handicapées diffusé le 20 octobre 2004 à tous les services centraux et décentralisés.

Les conditions de réussite

Le site Intranet de l'action sociale du ministère de l'Intérieur doit être amélioré de manière à centraliser l'information et permettre un accès plus aisé à tous.

LES FICHES ACTION 2006-2008

	Réalisation des travaux	Calendrier
I.1 – Améliorer la connaissance du nombre de travailleurs handicapés au secrétariat général		
Action I : Engager une procédure de recensement des travailleurs handicapés par un travail conjoint des médecins de prévention, des chefs de BRH, des correspondants handicap	SDP/BRH des préfectures/médecin coordonnateur national pour la médecine de prévention/correspondants handicap : coordination SDAS	1 ^{er} semestre 2007
I.2 – Améliorer la connaissance du handicap		
Action I : Créer un outil de recensement de l'information sur les personnes handicapées	Correspondante handicap nationale/ professionnels de soutien/ SDP/SDRF et des préfectures (à déterminer)	fin 2007
Action II : Recenser l'information sur les personnes handicapées	Correspondants handicap locaux/BRH	fin 2007
Action III : Organiser la concertation en vue de définir des procédures pour mieux informer les agents handicapés sur leurs droits	Correspondante handicap nationale / SDP (centrale) et médecins de prévention Correspondants handicap locaux/préfectures (chefs de service d'affectation et BRH)	1 ^{er} semestre 2007
Action IV : Définir des règles pour chaque «type» de handicap en vue d'aménager les postes de travail	Médecin chef national et coordonnateurs régionaux	2007
I.3 – Institutionnaliser les relations avec les associations représentatives de personnes handicapées		
Action I : Etablir des liens avec diverses associations pouvant être consultées ou associées à des travaux	Correspondante handicap nationale /SDP/SDAS/ SDRF/professionnels de soutien/ et des préfectures (à déterminer)	2007-2008
I.4 – Une meilleure définition des rôles des différents intervenants		
Action I : Elaborer un plan de formation pour : - les correspondants handicap régionaux, départementaux - les professionnels de soutien - les chefs de service d'affectation - les représentants du personnel	Correspondante handicap nationale /SDAS/SDRF/ professionnels de soutien/ et des préfectures (à déterminer)	fin 2007-2008
Action II : Recenser les expériences développées aux niveaux ministériel et interministériel	Correspondante handicap nationale /SDAS/SDRF/ professionnels de soutien /et des préfectures (à déterminer)	2007
Action III : Préciser les rôles de chaque intervenant - Fiches réflexe à réaliser	Correspondante handicap nationale /SDAS/SDRF/ professionnels de soutien /et des préfectures (à déterminer)	2007 - 2008
I.5 – Une politique de l'information prenant en compte les attentes des différents acteurs		
Action I : Améliorer le site Intranet SDAS Pages spécialisées sur le handicap	SDAS/SDRF/ Correspondants handicap	2007
Action II : Vérifier que les professionnels aient accès à l'intranet	DRH/DSIC/Médecin chef coordonnateur national	2007
I.6 – Sensibiliser les agents du ministère aux questions du handicap		
Action I : Elaborer un plan de sensibilisation pour l'ensemble des personnels	SDAS / SDRF/ des préfectures (à déterminer)	2007
I.7 – Sensibiliser les hauts fonctionnaires aux questions du handicap		
Action I : Intégrer le thème du handicap dans les programmes de certaines formations	SDAS/SDRF	2007

Le recrutement et l'amélioration de l'accompagnement de la personne handicapée dans son parcours professionnel

Le recrutement : le respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires des articles L.323-3 et L.323-5 du code du travail par rapport à l'effectif global

Le recrutement et l'amélioration de l'accompagnement de la personne handicapée dans son parcours professionnel

LE RECRUTEMENT : LE RESPECT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE 6% DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET AUTRES BÉNÉFICIAIRES DES ARTICLES L.323-3 ET L.323-5 DU CODE DU TRAVAIL PAR RAPPORT À L'EFFECTIF GLOBAL

L'objectif, durant les trois années du Plan triennal d'actions 2003-2005, a été de recruter au moins 6% de travailleurs handicapés par rapport aux recrutements annuels globaux, en vue d'atteindre à terme le taux de 6% de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires des articles L.323-3 et L.323-5 du code du travail, par rapport à l'effectif global employé.

Pour 2006-2008, l'objectif est que ce taux d'emploi de 6 %, atteint pour le secrétariat général, soit maintenu. Au terme du dernier recensement effectué, il est de 6,21 % (effectifs au 1er janvier 2005). Ce chiffre est celui déclaré en 2006 par le secrétariat général au titre de la déclaration annuelle faite pour le paiement éventuel d'une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP). Il comprend les unités déductibles au titre des dépenses faites en faveur de l'insertion professionnelle des agents handicapés du secrétariat général en 2005.

Le constat de l'enquête de la SOFRES

Depuis un bon nombre d'années, l'objectif de 6% détermine le nombre de postes ouverts aux personnes handicapées au secrétariat général.

Cependant, l'enquête a permis d'identifier divers problèmes concernant le système de recrutement :

- Il existe une demande d'information particulièrement forte de la part de personnes handicapées sur les postes susceptibles d'être offerts au recrutement. Si l'information est bien distribuée, elle l'est uniquement sur demande, au moment de candidatures spontanées faites par des personnes handicapées en recherche d'emploi ou de l'inscription des candidats aux concours.

- Selon le poste (fiche de poste) et le lieu (accessible ou non), la décision est prise en administration centrale (sous-direction des personnels/DRH) en collaboration avec le niveau local : chef de cabinet / BRH, (information, et concertation avec le local sur les questions d'accès, les missions du poste...) de l'ouvrir ou non à un travailleur handicapé.

Cependant, les chefs du service d'affectation ne sont pas toujours consultés. La décision de recruter un agent handicapé peut parfois être imposée, ce qui est mal ressenti et peut poser problème lors de l'affectation de cet agent. Se pose alors la question de l'adaptation de la mission, qui doit parfois être réalisée a posteriori, et peut même conduire à un changement de poste non souhaité.

- L'inaccessibilité de certains locaux aux personnes handicapées limite les possibilités de recrutement, même si l'identification des lieux accessibles semble faite aujourd'hui.
- Une inadéquation entre la mission et le profil est souvent relevée, que le recrutement soit réalisé par la voie du concours ou par la voie contractuelle.
- Le manque de formation et d'information des agents en charge de recruter des personnels handicapés entrave la bonne marche du recrutement.
- De nombreux agents atteints d'un handicap n'ont pas ou plus de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.
- La mention du handicap disparaît, au moment de la titularisation de l'agent handicapé, un an après son recrutement par la voie spécifique du contrat (l'agent devient « un agent comme les autres »), ce qui fait que l'on a plus connaissance de sa qualité de travailleur handicapé par la suite.

Les conditions de réussite

- Mener une politique plus active d'information en direction des recrutés potentiels en développant l'information sur les sites Intranet et Internet du ministère, par la participation à des forums ou salons s'adressant aux personnes handicapées (ex. : Salons Autonomic), par des partenariats interministériels et/ou privés (associations spécialisées, la maison du handicap...).
- Adapter les lieux de concours dans le cadre d'un programme d'accessibilité des locaux.
- Au moment du recrutement, développer et approfondir la concertation et la collaboration entre les services de gestion des ressources humaines et le chef du service d'affectation et ses collaborateurs, avant d'affecter un agent atteint d'un handicap.
- Dès l'entrée, inciter les agents atteints d'un handicap à demander une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RQTH) à la commission des droits et de l'autonomie en présentant les droits et avantages.

Le recrutement et l'amélioration de l'accompagnement de la personne handicapée dans son parcours professionnel

Le recrutement : le respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires des articles L.323-3 et L.323-5 du code du travail par rapport à l'effectif global

Les modifications apportées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 concernant le recrutement : l'introduction d'une disposition incitative à l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique

La loi du 11 février 2005 a instauré en son article 36, à l'instar de ce qui existait auparavant pour le secteur privé, une contribution à payer par les employeurs publics qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6% prévue aux articles L.323-1 et L.323-2 du code du travail, ainsi qu'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) alimenté par cette contribution, comme pour l'AGEFIPH dans le secteur privé.

Pour le calcul de ce taux d'emploi, l'effectif total d'agents employés est constitué des agents rémunérés par l'employeur au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

Deux catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été ajoutées par l'article 27 de la loi : les titulaires d'une carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation adultes handicapés

Bénéficiaire, en conséquence, désormais, de l'obligation d'emploi et peuvent donc être recrutées à ce titre les personnes suivantes énumérées aux articles L.323-3 et L.323-5 du code du travail :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP (jusqu'au 31 décembre 2005), puis par la commission des droits et de l'autonomie (à partir du 1er janvier 2006), créée à l'intérieur de la maison départementale du handicap ;
- les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) au moins égale à 10 %, ou souffrant d'une maladie professionnelle ;
- les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, dont le conjoint est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %;
- les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5^o ci-dessus ;
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

Le recrutement et l'amélioration de l'accompagnement de la personne
handicapée dans son parcours professionnel

Le recrutement : le respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs
handicapés et autres bénéficiaires des articles L.323-3 et L.323-5 du code
du travail par rapport à l'effectif global

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les agents inaptes et reclassés ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé.

Le paiement à compter d'avril 2006 d'une contribution annuelle par les employeurs publics si l'obligation d'emploi de 6% n'est pas respectée

L'article 36 de la loi prévoit, à compter de l'année 2006, et comme c'est déjà le cas dans le secteur privé, une contribution annuelle si l'obligation d'emploi n'est pas atteinte.

Cette contribution est proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés, et le nombre d'agents que celui-ci devrait employer pour atteindre ce taux de 6% : voir ses modalités de calcul précises dans le décret n°2006-501 du 3 mai 2006, paru au JO du 4 mai.

Elle est destinée à alimenter le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), établissement public administratif de l'Etat, dont la gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignations, et dont l'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière.

La création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) par l'article 36 de la loi du 11 février 2005

Le décret n°2005-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, prévoit en son article 3 que le FIPHFP a pour objet de financer :

- les aménagements de postes de travail et les études afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;
- les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle à des organismes contribuant par leur action à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- la formation et l'information des travailleurs handicapés ;

Le recrutement et l'amélioration de l'accompagnement de la personne handicapée dans son parcours professionnel

Le recrutement : le respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires des articles L.323-3 et L.323-5 du code du travail par rapport à l'effectif global

- la formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;
- les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

Peuvent également faire l'objet de financements par ce fonds, les adaptations de postes de travail destinées à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les financements sont versés aux employeurs à l'initiative de ces actions. Les financements non utilisés au titre de l'action pour laquelle ils ont été accordés sont reversés au fonds par l'employeur concerné.

Les autres modifications à prendre en compte

Pour le recrutement par la voie contractuelle

Les conditions minimales de diplômes pour être recruté par la voie contractuelle dans les emplois de catégorie A, B, C

Un décret en Conseil d'Etat doit être pris, fixant les modalités d'application de l'article 32 susmentionné, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

En attendant la parution de ce décret, les diplômes requis pour présenter les concours ou lors d'un recrutement sur contrat sont ceux fixés dans le décret statutaire du corps concerné. En règle générale, Bac + 3 pour les corps de catégorie A ; Bac pour les corps de catégorie B ; sans condition de diplôme pour les corps de catégorie C.

Le remplacement, à compter du 1^{er} janvier 2006, de la COTOREP par la Commission des droits et de l'autonomie qui fait partie de la maison départementale des personnes handicapées

Les maisons départementales des personnes handicapées ont été créées dans tous les départements par l'article 64 de la loi, afin d'offrir aux personnes handicapées, à compter du 1^{er} janvier 2006, un accès unique aux droits et prestations. Ces maisons départementales regroupent tous les services ayant trait au traitement des dossiers des personnes handicapées. Elles exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille.

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui fait partie de la Maison départementale des personnes handicapées remplace, en application de cet article 64, la COTOREP (commission technique d'orientation et de reclassement professionnel), à compter du 1^{er} janvier 2006.

Cette commission est chargée, à la place de la COTOREP, de décider si une personne atteinte d'un handicap peut bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

- La disparition, à compter du 1^{er} janvier 2006, des catégories A, B, C, classifiant jusqu'au 31 décembre 2005 le handicap

La reconnaissance de la qualité de personne handicapée (RQTH) prise par la Commission des droits et de l'autonomie ne comporte plus la classification du handicap bien connue jusqu'à présent : A, B, C, correspondant à des catégories plus ou moins lourdes de handicap qui figuraient sur les attestations délivrées par la COTOREP.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les attestations délivrées par cette commission précisent simplement que la personne handicapée a la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), sans plus de précision.

- La délivrance, à compter du 1^{er} janvier 2006, par les médecins agréés de l'attestation certifiant l'aptitude d'une personne handicapée à exercer un emploi dans la fonction publique.

Cette attestation, antérieurement délivrée par la COTOREP, sera désormais délivrée par des médecins agréés, dont la liste est à disposition dans les directions départementales des affaires sanitaires et sociales (DDASS).

En effet, les Commissions des droits et de l'autonomie qui reprennent l'activité de la COTOREP concernant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ne reprennent pas, en revanche, son activité de commission siégeant en formation «secteur public» qui délivrait jusqu'à présent aux personnes handicapées l'attestation certifiant l'aptitude à exercer un emploi dans la fonction publique.

En conséquence, les candidatures de travailleurs handicapés à un emploi dans les services du secrétariat général seront, désormais, constituées :

- de l'attestation de la COTOREP dans la période transitoire, et ultérieurement de l'attestation de la Commission des droits et de l'autonomie reconnaissant la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- du certificat médical du médecin agréé attestant l'aptitude de la personne handicapée qui postule à exercer un emploi dans la fonction publique.

Pour le recrutement par concours

L'article 32 de la loi a prévu la modification des dispositions de l'article 27 de la loi n°1984-16 du 11 janvier 1984 portant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions, notamment concernant :

- Les limites d'âge supérieures pour passer un concours

En attendant la parution du décret en conseil d'Etat qui fixera les modalités, les limites d'âge supérieures sont, en règle générale (et pour tous), supprimées. Cette suppression ou recul de la limite d'âge n'était déjà pas opposable aux personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP.

☐ Les aménagements des épreuves de concours

L'article 32 de la loi précise :

«Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques».

LE PLAN DE RECRUTEMENT POUR LES ANNÉES DU PLAN TRIENNAL

Pour 2006

Administration centrale

- catégorie A : les recrutements résultent de la programmation des sorties IRA, ce qui ne permet pas de spécifier un recrutement d'agents handicapés pour les élèves affectés au ministère de l'Intérieur ;
- catégorie B : le concours ouvert a réservé 2 postes aux bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité ;
- catégorie C : le concours a prévu 11 postes au titre du code des pensions militaires d'invalidité et 3 au titre des travailleurs handicapés.

Cadre national des préfetures

- catégorie A : comme pour l'administration centrale, le recrutement dépend pour l'essentiel des sorties IRA ;
- catégorie B : le concours ouvert a prévu 14 postes pour les bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité ;
- catégorie C : le concours a réservé 21 postes au titre de la législation sur les emplois réservés aux bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité.

Personnels techniques et spécialisés :

Le concours d'ouvriers professionnels d'administration centrale a permis le recrutement de 2 travailleurs handicapés (sur un total de 28 postes) et celui de contrôleurs des systèmes d'information et de communication le recrutement de 2 agents atteints d'un handicap (sur un total de 33). Dans le corps des agents des systèmes d'information et de communication, une dizaine de travailleurs handicapés ont été recrutés.

Le concours de contrôleurs des services techniques a réservé également 2 postes à des travailleurs handicapés. Toutefois, aucune candidature ne s'est manifestée malgré les mesures de publicité opérées.

Ont par ailleurs été programmés :

- le recrutement de 4 travailleurs handicapés dans le corps des agents des services techniques d'administration centrale et de préfecture ;
- le recrutement de 2 travailleurs handicapés dans le corps des ouvriers professionnels de services déconcentrés (SGAP).

Dans l'avenir, cet effort sera porté principalement sur les recrutements d'ouvriers professionnels, d'agents des services techniques, et d'agents des systèmes d'information et de communication.

Pour 2007 et 2008

Le secrétariat général s'engage à réaliser un volume de recrutements de personnels handicapés pour les catégories A, B et C et l'ensemble des corps des personnels techniques et spécialisés, représentant 6 % du flux global de recrutements annuels, afin que le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi énumérés aux articles L. 323-3 et L. 323-5 reste au niveau prescrit par la loi.

Le secrétariat général s'engage, par ailleurs, à rendre compte chaque année de la réalité des engagements pris : le volume de postes prévus pour l'emploi d'agents handicapés sera communiqué et d'une manière générale, le bilan d'ensemble des recrutements effectifs d'agents handicapés sera diffusé au terme de chaque exercice.

Les représentants du personnel seront informés, lors des comités techniques paritaires, de la répartition annuelle des travailleurs handicapés par grande unité de travail.

La problématique du handicap chez les personnels d'encadrement devra être étudiée.

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

la gestion de l'agent au quotidien

Le constat

L'adaptation du profil à la mission ou de la mission au profil est le point fondamental à développer. Cette non-adéquation pose de grosses difficultés aux chefs du service d'affectation.

Les risques sont :

- le report de la charge de travail sur les agents valides, qui en pâtissent ;
- la non atteinte des objectifs, et l'obligation pour le chef du service d'affectation de l'expliquer.

Ex. : pour des agents atteints d'un handicap physique : charges lourdes à transporter ; déplacements fréquents au sein de la préfecture pour une personne ayant des difficultés à se déplacer ; tâches aux mouvements répétitifs ; accueil du public pour un agent ayant des problèmes auditifs ou d'expression orale.

Les conditions de réussite

Favoriser l'adéquation mission / profil : idéalement dès le recrutement, mais également en cours de carrière concernant les maladies évolutives notamment.

C'est le souhait majeur développé par les chefs du service d'affectation qui doivent gérer le collectif de travail, l'acceptation par tous, les missions de chacun et atteindre les objectifs qui leur ont été assignés.

Pour répondre à ces besoins, les chefs de services des ressources humaines, les chefs du service d'affectation, les médecins de prévention pourront, après étude des cas, utiliser les outils juridiques mis à leur disposition, notamment par la loi du 11 février 2005.

Les nouveautés apportées par la loi du 11 février 2005 concernant le recrutement

L'article 32 de la loi du 11 février 2005 prévoit, dans ses quatre derniers alinéas :

☐ «L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires relevant des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L.323-3 du code du travail, après avis du médecin de prévention».

Ces bénéficiaires sont les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP, ou par la Commission des droits et de l'autonomie ; les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime

de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire, ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers ; les titulaires d'une carte d'invalidité ; les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

☐ «Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L.323-3 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service».

☐ « Des aménagements d'horaires, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, sont accordés à sa demande à tout fonctionnaire, 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 qui nécessite la présence d'une tierce personne ».

L'intégration de l'agent dans le collectif de travail

Le constat de l'enquête de la SOFRES

Généralement des exemples d'intégrations réussies

☐ **Les comportements :**

On relève souvent une bonne cohésion d'équipe, une personne handicapée acceptée, entourée, et parfois même admirée. Le handicap est oublié ou dédramatisé.

Cependant, des exemples également d'intégrations délicates sont relevés :

- de la part des collègues : violences verbales et physiques ;
- de la part de certains chefs de service lorsque ceux-ci comptent parmi leurs effectifs un taux élevé d'agents handicapés.

☐ Des questions de personnalités et d'individualités :

L'intégration dans le travail repose sur la personnalité des individus tant pour les personnes handicapées que pour ceux qui l'entourent.

- Pour les agents handicapés :

La combinaison entre le handicap et la personnalité est difficilement maîtrisable.

- Pour l'entourage :

Celui-ci est plus ou moins enclin à comprendre et à s'investir dans le quotidien d'une personne handicapée.

Les conditions de réussite

La nécessité d'une adaptation du comportement qui doit être prise en compte par les chefs de service d'affectation et les collègues

De manière générale, la personne handicapée demande souvent une plus grande disponibilité, un plus grand investissement de temps. Quelques préconisations à respecter :

- écouter : le besoin de faire valider certains actes, de se faire accompagner (envoi d'un fax pour une personne non voyante...), d'obtenir de plus amples explications sur certains travaux est indispensable ;
- veiller à ce que l'agent handicapé ait bien l'accès à l'information quotidienne et lui transmettre si celle-ci n'est pas accessible (non voyants, malentendants) ;
- prévenir l'agent handicapé de tout changement dans le service, notamment sur le plan de l'organisation ;
- développer la culture de l'oral plus spécifiquement auprès des personnes non voyantes.

La formation de l'encadrement est ici essentielle :

Il s'agit de sensibiliser, voire de donner des éléments de management et de mode d'organisation, à l'ensemble des cadres des préfectures et de l'administration centrale pour leur permettre d'appréhender tous les aspects de l'accueil, de l'intégration et de l'adaptation au poste et aux fonctions des personnes handicapées affectées dans leur service.

L'adaptation ergonomique des postes

Le constat

Le nécessaire est aujourd'hui réalisé

Cependant on relève encore certains dysfonctionnements au plan des équipements des bureaux :

- espaces de travail insuffisants ;
- ordinateurs équipés pour non voyants ou mal voyants, ne disposant pas d'un accès systématique à Intranet et Internet notamment au niveau des équipements des standards ;
- matériel ergonomique parfois non adapté (sièges, armoires non accessibles pour les agents atteints d'un handicap moteur...).

Les conditions de réussite

Le recensement de tous les équipements affectés aux agents handicapés doit être réalisé afin d'optimiser les adaptations ergonomiques de tous les postes de travail.

L'adaptation des lieux, l'accessibilité, la circulation dans les locaux

Le constat

Un minimum aujourd'hui assuré, mais avec souvent des contre-exemples

Il arrive que les préparatifs d'accueil de l'agent handicapé, avant son affectation, soient incomplets ou partiellement réalisés.

Au niveau de l'accessibilité, il est noté que les places de parking réservées aux agents handicapés sont souvent insuffisantes, et que le recours à un service d'accompagnement sur le trajet domicile/travail est peu utilisé.

Au niveau de la circulation dans les locaux, l'accès aux parties communes est souvent pénible ou n'est pas toujours possible, en raison de la présence d'escaliers ou de couloirs trop exigus.

On relève également des bureaux parfois encombrés rendant les déplacements des agents handicapés difficiles.

Les conditions de réussite

L'adaptation des lieux, si possible préalablement à l'arrivée de l'agent handicapé

Différents textes d'applications concernant l'accessibilité des locaux de travail, qui constituent un volet important des nouvelles dispositions introduites par la loi du 11 février 2005, ne sont toujours pas parus.

Seul le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation et modifiant le code de la construction et de l'habitation est paru. Les arrêtés qui déclineront les mesures concrètes à mettre en œuvre sont encore en cours de rédaction. Il convient de noter que deux dispositions plus contraignantes que celle de droit commun en termes de délais de réalisation sont inscrites dans l'article 14 du décret. L'une d'elles anticipe au 31 décembre 2010 la mise en accessibilité des parties de bâtiment des préfectures où sont délivrées les prestations offertes au public. L'autre impose qu'au moins une partie de ces bâtiments permette la délivrance des dites prestations dès le 31 décembre 2007.

Le patrimoine du ministère de l'Intérieur, hors police nationale, se présente de la manière suivante :

Administration territoriale :

- 2 millions de m² sur 911 sites (102 préfectures et 239 sous-préfectures),
- la totalité des locaux sont des bureaux banalisés ou des résidences du corps préfectoral.

Sécurité Civile :

- 0,34 millions de m² sur 110 sites
- 92 % des surfaces sont des locaux spécifiques.

Administration centrale :

- 0,203 millions de m² sur 42 sites
- 97 % de bureaux banalisés.

Il convient de rappeler que la gestion des locaux est déconcentrée, y compris les aménagements de montant modeste (moins de 150 K€). Il appartient aux responsables locaux, auxquels cette règle est régulièrement rappelée lors de l'attribution de leur budget, de programmer ces mises aux normes d'accessibilité. Les interventions dans ce cadre ne sont pas systématiquement connues de l'échelon central.

Un bilan exhaustif des actions antérieures et des projets en cours d'études ou de réalisation sera sollicité à la parution du décret d'application. Il permettra ainsi de mieux cerner l'étendue des besoins et leur planification.

En termes budgétaires, une enveloppe de 2 M€, hors subventions, a été réservée sur l'exercice 2006 pour l'administration territoriale.

Pour l'administration centrale, un audit général des sites parisiens a permis de définir une provision estimative de l'ordre de 8 M€. Il convient de noter que le programme d'accessibilité devra s'articuler avec un lourd programme pluriannuel de travaux de remises aux normes de sécurité.

Pour tous ces travaux liés à l'accessibilité, il est prévu une montée en puissance des dotations dédiées lors des prochains exercices. Leur détermination s'affinera au fur et à mesure de la remontée des projets soumis par les services locaux.

Au-delà du recensement général déjà entamé des locaux à améliorer, travaux à réaliser sous l'égide de la direction de l'évaluation, de la performance et des affaires financières et immobilières (DEPAFI) et des services immobiliers en préfectures, des aménagements simples peuvent d'ores et déjà être effectués pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées dont la liste est déclinée ci-après :

pour l'accès au lieu de travail

- prévoir des places de parking réservées aux agents handicapés en nombre suffisant ;
- rampes d'accès à réaliser dans de plus nombreux sites.

pour l'accessibilité aux parties communes

- rampes d'accès aux restaurants administratifs, ou mise en place, dans la mesure du possible, des lieux de substitution pour prendre son repas lorsqu'il n'y a pas de restaurants administratifs ;
- accès aux salles de réunions, présence d'escaliers et/ou couloirs fréquemment encombrés obligeant les agents valides à porter les personnes en fauteuil ;
- aménagement des sanitaires ;
- installation de badgeuses sonores si handicapés non voyants.

pour la circulation dans les locaux

- aménagement des ascenseurs : capacité, passage d'un fauteuil, dispositif pour non voyants (système sonore, hauteur des boutons,...) ;
- le cas échéant, un système automatique d'ouverture des portes lorsque celles-ci sont trop difficiles à manœuvrer ;
- des rampes d'accès dans les couloirs ;
- être vigilant sur les revêtements au sol dangereux, éviter moquette, fils électriques non gainés et non encastrés ;
- globalement, une gestion plus ciblée dans la zone d'affectation de l'agent doit permettre un traitement préventif à l'échelon local, afin d'éviter les difficultés de circulation des agents handicapés dans les couloirs.

Au-delà de ces premières réalisations, énoncées ci-avant, les principales mesures de sécurité doivent être impérativement prévues, avec l'élaboration d'un protocole portant sur l'organisation de secours.

Au quotidien, la peur de l'accident ou de l'imprévu demeure la préoccupation essentielle de l'ensemble des agents.

Comment réagir en cas de chute ou de malaise d'un agent handicapé ? Quels équipements prévoir pour les premiers secours ?

Comment évacuer les locaux en cas d'incidents majeurs et diriger les agents handicapés vers des lieux sécurisés ?

Bien souvent, aucune règle spécifique n'est prévue. Il est indispensable d'élaborer un protocole portant sur l'organisation des secours.

LA QUALIFICATION DANS L'EMPLOI ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le constat

Un grand nombre de personnes atteintes d'un handicap effectuant toute leur carrière professionnelle dans le même emploi

Les freins constatés :

- absence éventuelle de volonté des personnes handicapées, réticence au changement ;
- méconnaissance des outils (notamment des formations accessibles aux handicapés) et des moyens (mises aux normes des locaux) pour les chefs de services qui souhaitent accueillir une personne handicapée.

Les raisons peuvent en être les suivantes :

Au niveau national :

- les besoins en formation des agents handicapés ne sont pas recensés en raison de l'absence de centralisation des informations ;
- une personne handicapée bénéficie de toutes les formations dispensées par la SDRF au même titre que les autres agents. Toutefois, il reste à étudier et à développer des programmes de formations spécifiques aux agents handicapés lorsque celles-ci s'avèrent nécessaires, avec passage de conventions avec des établissements de formation spécialisés. Une étude sur les moyens financiers à mettre en œuvre pour financer ces actions doit être faite également, le nouveau fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pouvant être la solution, mais la pérennité des actions menées dans le cadre d'un financement par ce fonds doit être examinée.

Au niveau local :

Plusieurs difficultés se présentent : effectifs trop faibles, déplacements pour certains agents difficiles en fonction du degré de leur handicap, pour organiser une formation (coût onéreux), d'où le nécessaire recentrage au niveau national.

Les conditions de réussite

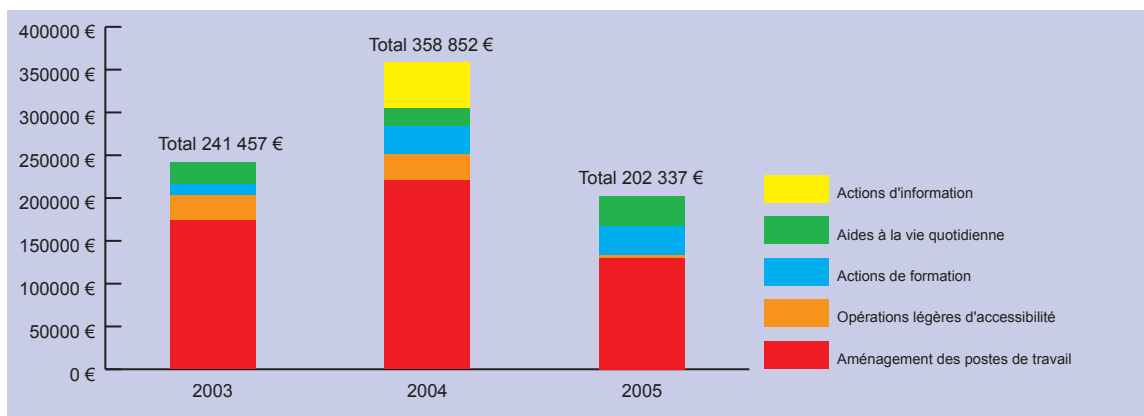
- une meilleure identification des besoins en formation des agents handicapés ;
- une adaptation du dispositif de formation pour les agents atteints d'un handicap.

LES FICHES ACTION 2006-2008		
	Réalisation des travaux	Calendrier
II.1 - le recrutement		
Action I : Elaborer un plan de recrutement pour les années 2007 et 2008, conforme au maintien du taux d'emploi de 6%.	SDP/SDRF	- fin 2006-début 2007 pour les recrutements 2007 - fin 2007 pour les recrutements 2008
Action II : Elaborer un plan de formation concernant les chefs du service d'affectation.	Correspondante handicap nationale/ SDRF/SDAS	2007
Action III : Adapter les lieux de concours.	SDRF/réseau DIF/services immobiliers des préfectures	2007-2008
II.2 - l'intégration professionnelle		
Action I : Elaborer un livret d'accueil pour les agents handicapés, contenant tous renseignements et coordonnées utiles.	Correspondante handicap nationale/ SDAS / SDP/SDRF/des préfectures (à déterminer)/des correspondants handicap (à déterminer)	2008
Action II : Définir des règles pour mettre en adéquation l'adaptation du profil à la mission.	SDP/SDRF, professionnels de soutien/ et des préfectures à déterminer (BRH)	2007
Action III : Inciter les agents atteints d'un handicap qui n'auraient pas fait reconnaître celui-ci auprès de la maison départementale des personnes handicapées à le faire, en leur présentant les avantages.	Médecins de prévention / des préfectures à déterminer (BRH)	2007
Action IV : Poursuivre l'aménagement des locaux : - accès au lieu de travail ; - accessibilité aux parties communes ; - favoriser la circulation dans les locaux.	SDAS/DEPAFI/services immobiliers des préfectures/ assistance des correspondants handicap qui pourront indiquer où se trouvent les agents handicapés s'ils en ont connaissance.	2007 - 2008
Action V : Prévoir systématiquement dans les programmes de sécurité les mesures spécifiques susceptibles d'aider à secourir les agents handicapés.	DRH/DEPAFI/ et toutes les préfectures	2007 - 2008
II.3 - La qualification dans l'emploi et la promotion des personnes handicapées		
Action I : Recenser : - Les actions existantes au niveau local, pour augmenter la connaissance des besoins spécifiques et des réponses qui y sont apportées.	SDRF	2007
Action II : Recenser : -Les besoins en formation des agents handicapés, ne trouvant pas actuellement de réponse au niveau local.	SDRF	2007 - 2008
Action III : - Faire de la formation des personnes handicapées une priorité nationale (favoriser la rencontre entre les solutions de formation et les besoins exprimés), avec notamment la mise en œuvre de plans de formation spécifiques.	SDRF	2007-2008
Action IV : - Rechercher les modules de formation prenant en compte l'obstacle de la mobilité réduite, en étudiant d'une part les possibilités de formations interministérielles au niveau régional et en développant, d'autre part, des partenariats avec des associations ou organismes spécialisés, notamment afin de prendre en compte la question du handicap dès la conception des e-formations.	Correspondante handicap nationale / SDRF	2007-2008
Action V : - Développer la formation informatique (e-formation), pour les agents non voyants et mal entendants.	SDRF	fin 2006-2007

ANNEXE 1

LE BILAN DES MOYENS CONSACRÉS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS HANDICAPÉS DURANT LES 3 ANNÉES DU 1^{ER} PLAN TRIENNAL 2003-2005

Crédits consommés en € Sur le titre III (fonctionnement)



Crédits consommés en € Sur le titre V (investissement)

	2003	2004	2005
Travaux d'accessibilité	388 288 *	566 518 **	489 896

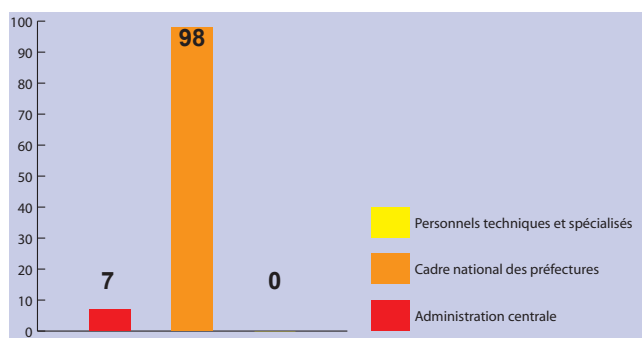
* dont 63 455 € d'opérations police nationale

** dont 151 762 € d'opérations police nationale

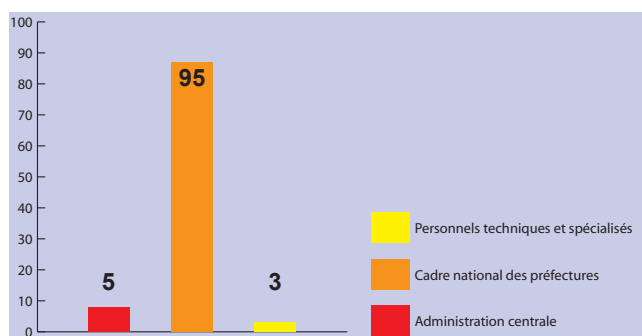
ANNEXE 2

LE BILAN DES RECRUTEMENTS EFFECTUÉS PAR LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DURANT LE PLAN TRIENNAL 2003-2005

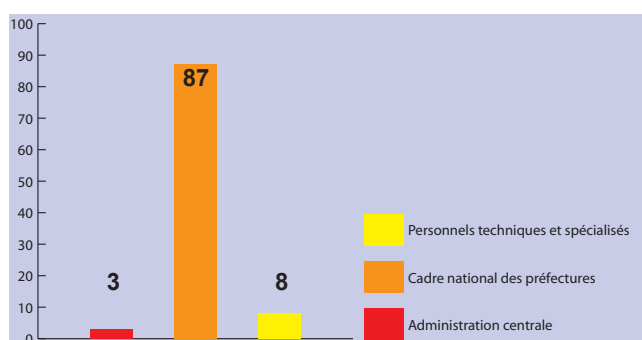
Recrutements effectués en 2003

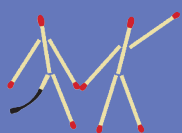


Recrutements effectués en 2004



Recrutements effectués en 2005





Correspondant Handicap

Brochure éditée par la sous-direction de l'action sociale / SG / DRH
Conception graphique / mise en page : Cellule communication SDAS

Ce document est téléchargeable sur le site intranet de l'action sociale :
<http://actionsociale.interieur.ader.gouv.fr/>

© avril 2007

loi mettons-la en place
handicap pour que chacun
trouve sa place