

## Éditorial de Monsieur le Secrétaire général

---

Répondre aux besoins essentiels de nos concitoyens et faire évoluer toutes les composantes de la vie quotidienne dans un sens plus durable sont les orientations de nos ministères. Dans ce cadre, la situation des personnes handicapées s'impose comme un véritable enjeu de société.

Parce que nous sommes conscients de répondre à un devoir national de solidarité et à une exigence d'égalité des chances, nous nous devons d'être des employeurs exemplaires dans l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés au sein du METL et du MEDDE.

Cet engagement repose sur la prise en compte du handicap dans l'ensemble de nos activités et tout particulièrement dans notre politique de gestion des ressources humaines.

Les orientations et actions définies dans le plan quadriennal pour les années 2013 à 2016 visent à adapter les objectifs et les moyens de nos services aux évolutions que connaissent nos ministères et à proposer des dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des agents confrontés à une situation de handicap.

Intégrer et maintenir dans l'emploi, non seulement les agents handicapés nouvellement recrutés, mais également ceux qui le sont devenus au cours de leur carrière, c'est aussi repenser les modes d'organisation de nos collectifs de travail.

C'est la raison pour laquelle, parmi les objectifs définis dans ce plan, celui du maintien dans l'emploi est au cœur de nos préoccupations. Pour l'atteindre, nous devons :

- préciser le rôle que chacun doit jouer dans l'accompagnement et la prise en compte de l'agent en situation de handicap, depuis le médecin de prévention jusqu'au collectif de travail ;
- associer les agents en situation de handicap aux actions de formation et de sensibilisation que vous mettrez en place dans vos services ;
- faciliter l'accès des travailleurs handicapés aux outils de travail, en portant l'effort notamment sur l'accessibilité numérique.

Ces dernières années, vous vous êtes déjà fortement mobilisés pour mettre en œuvre cette politique.

Ces efforts doivent se poursuivre et s'accroître.

Ensemble, nous devons nous attacher à mettre en place les actions nécessaires à l'accompagnement et à l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

Ensemble, nous devons sensibiliser notre environnement professionnel au progrès que représente toujours pour celui-ci une véritable reconnaissance de la différence et du handicap.

Je sais pouvoir compter sur vous pour la mise en œuvre et la réussite de ce plan auquel j'attache la plus grande importance.


**Vincent MAZAURIC**

# SOMMAIRE

---

<b>1 - INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>2 - ETAT DES LIEUX</b>	<b>6</b>
2.1 - Le taux d'emploi de travailleurs handicapés	6
2.2 - Les objectifs de recrutement de travailleurs handicapés	6
2.3 - La convention conclue avec le FIPHFP portant allocation d'aides individuelles	7
2.4 - La convention relative au programme exceptionnel d'accessibilité conclue avec le FIPHFP	7
<b>3 - PILOTAGE ET COORDINATION DE LA POLITIQUE</b>	<b>7</b>
3.1 - Le pilotage national	7
3.2 - Le portage régional	8
3.3 - Le dialogue social	9
<b>4 - ORIENTATIONS ET ACTIONS 2013-2016</b>	<b>9</b>
<b>4.1 - Recensement et identification des travailleurs handicapés</b>	<b>9</b>
4.1.1 - Fiabiliser les données renseignées par les services lors de l'enquête annuelle de recensement des travailleurs handicapés	9
4.1.2 - Accompagner les agents dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé	10
<b>4.2 - Recrutement et insertion des travailleurs handicapés.</b>	<b>10</b>
4.2.1 - Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures	11
4.2.2 - Développer les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés	11
4.2.3 - Identifier les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions dans les fiches de poste	11
4.2.4 - Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés	12
<b>4.3 - Maintien dans l'emploi et reclassement</b>	<b>13</b>
4.3.1 - Affirmer le rôle du médecin de prévention	13
4.3.2 - Améliorer l'identification des situations de handicap	14
4.3.3 - Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail	14
4.3.4 - Encourager le recours aux services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)	15
4.3.5 - Poursuivre le recours aux bilans de compétences	15
4.3.6 - Systématiser la définition de programmes de formation pour faciliter les reclassements	15
<b>5 - SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET FORMATION SUR LE HANDICAP</b>	<b>16</b>
5.1 - La sensibilisation de l'encadrement et des collectifs de travail	16
5.2 - Parfaire l'information des services et des travailleurs handicapés sur les dispositifs existants	16
<b>6 - INTERET DU RECOURS AUX STRUCTURES ADAPTEES ET PROTEGEES DANS LE CADRE DE LA COMMANDE PUBLIQUE</b>	<b>17</b>
<b>7 - RAPPEL DES PRINCIPAUX OBJECTIFS</b>	<b>17</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>18</b>

## Liste des annexes :

---

1. Circulaire du premier ministre en date du 27 décembre 2010 relative à l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique
2. Dispositif de suivi pour l'administration centrale
3. Lettre de mission type "Personne ressource handicap régionale" (PRHR)
4. Fiche relative aux missions des PRHR
5. "Groupe ressources" auprès de chaque secrétaire général
6. Projet de plan d'action régional type
7. Indicateurs de suivi du plan d'action régional
8. Fiche de recensement des travailleurs handicapés
9. Circulaire METL-MEDDE n°2005-37 du 15 juin 2005 relative au reclassement des agents devenus inaptes
10. Circulaire du premier ministre en date du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics
11. Bilan du plan 2009-2012
12. Note DRH relative au recrutement de travailleurs handicapés

## 1 - Introduction

---

Le premier ministre a rappelé dans sa circulaire du 27 décembre 2010 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique "l'implication résolue de l'État" pour que "la fonction publique soit exemplaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées" (cf. annexe 1).

Par ailleurs, et afin que l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés prévue par la loi du 11 juillet 1987 soit satisfaite de manière exemplaire dans la fonction publique d'État, le premier ministre a demandé à chaque ministère de lui transmettre un plan pluriannuel pour le recrutement de travailleurs handicapés.

Ce dispositif incitatif s'ajoute à celui mis en place par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi a, en effet, créé un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dont les recettes sont alimentées par les contributions versées par les administrations ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Nos ministères, animés par la volonté de répondre à ce devoir de solidarité nationale, ont conclu avec le FIPHFP une convention qui prendra fin au 31 décembre 2013 pour financer des aides individuelles facilitant leur intégration professionnelle.

Nos services peuvent ainsi d'ores et déjà s'appuyer sur les possibilités prévues par cette convention pour mettre en œuvre de façon effective les orientations et actions proposées par le présent plan.

Celui-ci s'inscrit dans la continuité des objectifs définis dans les plans qui ont couvert les années 2002 à 2012, à savoir :

- ◆ favoriser et faciliter le recrutement et l'insertion de travailleurs handicapés au sein de nos ministères,
- ◆ maintenir dans l'emploi, notamment par la voie du reclassement, les agents ayant développé une situation de handicap.

Le bilan du plan 2009-2012, détaillé en annexe 11, a montré que la majorité des services s'est mobilisée autour de cette politique. Cette mobilisation a notamment été marquée par la constitution d'un réseau de personnes ressources handicap régionales (PRHR), positionnées dans chaque direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement.

Certains services ont effectué des efforts de recrutement notables dans un contexte contraint. Par ailleurs, des actions de sensibilisation pertinentes ont été effectuées durant la durée du plan. On peut citer, par exemple, la journée de sensibilisation au handicap destinée aux élèves de l'école nationale des travaux publics de l'État (ENTPE) à l'automne 2011. D'une manière générale, et pour être plus efficaces, les formats des actions de formation ont été réorientés vers des actions plus "interactives" telles que la sensibilisation par le théâtre d'entreprise, notamment.

Sur d'autres sujets, les exemples de bonnes pratiques mises en place dans les services sont nombreux. Même si l'exhaustivité n'est pas possible, on peut citer le cas de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) de Basse-Normandie qui a élaboré un outil de recensement des agents handicapés en ligne, dispositif qui a favorisé les déclarations spontanées des personnes concernées.

Néanmoins, d'autres points méritent un effort accru, et notamment :

- ◆ le rééquilibrage des recrutements vers les catégories A et B, compte-tenu du contexte ministériel en termes d'effectifs
- ◆ une meilleure appropriation de la problématique du handicap par les directions d'administration centrale, et par l'ensemble des services.

Nous devons continuer de nous attaquer aux idées reçues et poursuivre nos efforts pour intégrer la prise en compte du handicap dans la gestion des ressources humaines et dans nos modes de management. Ces efforts doivent non seulement porter sur une meilleure information et sensibilisation des agents sur le handicap, mais également sur une formation accrue des acteurs impliqués dans l'intégration des travailleurs handicapés ainsi que sur le développement de partenariats avec les acteurs externes concourant à leur emploi.

Les orientations et les actions exposées dans ce document sont assez largement inspirées des résultats de l'audit n°007908-01 publié en avril 2012 par le conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) qui présente des recommandations pour une meilleure prise en compte de la question du handicap par nos ministères.

Elles sont mentionnées ci-dessous, sans exclusive.

Certaines sont d'ores et déjà réalisées, dont celle relative à la vérification sur des DREAL à forts effectifs, de l'exactitude du recensement des agents, notamment les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) mis à disposition et celle qui consiste à faire apparaître le taux d'emploi dans chaque direction d'administration centrale.

D'autres sont intégrées dans le corps du présent plan :

- ◆ la mise en place d'un comité opérationnel chargé de préparer une déclinaison du plan pour les directions d'administration centrale ;
- ◆ la mise en place de modalités spécifiques pour les services déconcentrés d'Île-de-France : une note destinée à la RZGE Île-de-France sera envoyée pour proposer les modalités de cette déclinaison ;
- ◆ la transmission régulière par les services d'une liste à jour des travailleurs handicapés à la médecine de prévention, afin que les visites annuelles obligatoires puissent être effectuées ;
- ◆ la poursuite du travail en réseau pluridisciplinaire et d'une sensibilisation des collectifs de travail faisant de manière systématique appel aux "sachants" (médecins de prévention et travailleurs handicapés eux-mêmes) ;
- ◆ la poursuite du travail en matière d'accessibilité numérique, afin de faciliter l'usage, pour les personnes mal-voyantes, de la suite bureautique Libre Office ainsi que des applications spécifiques à nos ministères et de veiller à leur compatibilité avec les logiciels de synthèse vocale ;
- ◆ l'organisation d'une visite du service par l'agent qui intègre le ministère ou qui change de service, quelques jours avant son arrivée effective. Cette recommandation est déjà appliquée dans un certain nombre de services. Le réseau des personnes ressources handicap régionales et les "groupes ressources" cités en annexe 5 devront veiller à ce que cette pratique soit généralisée.

D'autres seront mises en œuvre par la DRH, après expertise, comme :

- ◆ La transmission au FIPHFP du nombre des agents handicapés qui ont signalé leur situation à la médecine du travail mais pas à leur hiérarchie. Cette recommandation nécessite la mise en place d'une expertise de la part du réseau des médecins de prévention ;
- ◆ L'application de la fiche méthode du FIPHFP pour l'emploi d'agents atteints d'un handicap psychique, mental ou cognitif. La fiche fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble des services ;
- ◆ L'organisation de sessions de formation aux agents d'encadrement, en particulier ceux qui ont dans leurs effectifs des agents atteints de troubles psychiques. Cette recommandation nécessite une expertise de la part du réseau des médecins de prévention ;
- ◆ L'information des équipes devant recevoir un agent handicapé sur les modes de travail et de relations possibles si l'intéressé y consent. Ce point fera l'objet d'une instruction aux services ;
- ◆ L'assistance apportée aux agents handicapés afin que la DRH puisse définir de manière optimale la stratégie de leurs parcours professionnels en tenant compte de leur situation de handicap, et, le cas échéant, des perspectives d'évolution de ce handicap. Ce point pourrait faire l'objet d'un groupe de travail associant notamment les chargés de mission de corps et les médecins de prévention.

## 2 - État des lieux

### 2.1 - Le taux d'emploi de travailleurs handicapés

2009	2010	2011	2012
5,25 %	5,42 %	6,48 %	6,70 %

Depuis deux ans, nos ministères satisfont à l'obligation légale d'emploi et, de ce fait, sont exonérés du versement de pénalités au FIPHFP.

### 2.2 - Les objectifs de recrutement de travailleurs handicapés

Pour l'année 2013, nos ministères sont toujours liés par un objectif de 50 recrutements déterminés par la circulaire du 27.12.2010. C'est un objectif d'autant plus ambitieux qu'il s'inscrit dans un contexte de périmètre plus retreint des services ministériels (transferts des parcs de l'équipement, création de l'établissement public Voies navigables de France (VNF) et Sécurité routière) et dans un cadre général de réduction des effectifs. Il devra nécessairement être redéfini pour les années 2014 à 2016, période pour laquelle il est envisagé de proposer un objectif annuel de 30 recrutements, avec une répartition orientée vers les catégories A et B, sous réserve des arbitrages à venir sur l'évolution des effectifs ministériels.

Enfin, pour atteindre ces volumes, il est rappelé qu'il convient de réaliser les recrutements le plus tôt possible dans l'année.

## **2.3 - La convention conclue avec le FIPHFP portant allocation d'aides individuelles**

Nos ministères ont signé le 4 avril 2008 avec le FIPHFP une convention relative au financement d'actions individuelles menées en faveur des travailleurs handicapés. Cette convention est prorogée jusqu'au 31 décembre 2013 et porte sur un montant de 4,2 M €.

Les deux premiers acomptes, pour un montant total de 2,9 M €, ont été perçus et répartis dans les services. Le solde de la convention est attendu courant 2013.

Cette convention permet de financer<sup>(1)</sup> :

- ◆ les aides techniques et humaines (aménagement de postes, auxiliaires de vie, surcoûts de transport). Les services veilleront à ce que leurs agents soient convenablement informés des dispositions et aides qui peuvent leur être accordées et des interlocuteurs à solliciter pour les aider à monter leurs dossiers,
- ◆ la formation des agents en situation de handicap (bilans de compétences, reconversion professionnelle...). Sur ce point, les services veilleront à informer les agents sur les différentes aides et formations éligibles aux financements du FIPHFP.
- ◆ la formation et la sensibilisation des acteurs concernés sur la question du handicap.

## **2.4 - La convention relative au programme exceptionnel d'accessibilité conclue avec le FIPHFP**

Nos ministères ont signé le 3 septembre 2010 une convention relative au financement de travaux d'accessibilité pour un montant de 1, 1 M €.

0,7 M € ont été payés à la signature de cette convention, le solde est en cours de perception.

Par ailleurs, il sera utile d'examiner les possibilités offertes par le dispositif de mise en accessibilité des centres de formations et des écoles.

En effet, financé par le FIPHFP, il permet de percevoir jusqu'à 0,5 M € par site nécessitant de tels aménagements.

# **3 - Pilotage et coordination de la politique**

L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constituent une composante de la politique générale de ressources humaines de nos ministères. Ils s'inscrivent dans une approche pluridisciplinaire qui doit également associer la médecine de prévention, les conseillers(es) et assistants(es) de prévention, les assistants(es) de service social, les chargés(es) de formation ainsi que l'encadrement. Tous doivent participer à la mise en œuvre de cette politique sous l'autorité du Secrétaire général.

## **3.1 - Le pilotage national**

La politique de nos ministères en faveur de l'emploi, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi est définie et impulsée par la direction des ressources humaines.

<sup>(1)</sup> Le catalogue des aides du FIPHFP est consultable en ligne sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

Au sein du bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs handicapés, la correspondant handicap ministérielle, nommée par décision du Secrétaire général, anime cette politique en facilitant la coordination des différents acteurs de la direction des ressources humaines (DRH) au niveau de l'administration centrale. Elle assure également une mission de conseil auprès des services dont elle est, à ce titre, l'interlocutrice privilégiée. Elle coordonne le réseau des personnes ressources handicap régionales. Enfin, elle représente nos ministères dans les réunions interministérielles traitant du handicap.

Une commission de suivi du handicap, émanant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M), est consultée pour l'élaboration du plan et en suit l'application tout au long de sa mise en œuvre. Au-delà, elle peut également se saisir de tout sujet d'ordre collectif relatif à la situation des travailleurs handicapés.

Si l'objectif est bien de promouvoir et d'accompagner l'application des mesures du plan dans l'ensemble des services, une attention particulière sera portée à la communication et à la déclinaison de ces politiques en administration centrale. À cette fin, un dispositif particulier sera mis en œuvre, sous le double pilotage de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions et du département en charge de la coordination des ressources humaines en administration centrale. L'un des premiers enjeux de ce dispositif sera notamment de permettre la nomination d'un "référent handicap" dans chacune des directions (DAC) qui sera, dans ce domaine, leur interlocuteur privilégié ainsi que celui de la DRH (cf. annexe 2).

### 3.2 - Le portage régional

Le responsable de chaque zone de gouvernance régionale (RZGE) doit décliner la politique d'emploi et d'insertion définie dans le plan national en élaborant son propre plan d'action régionale.

**Ce document doit être transmis à la DRH du ministère (DRH/PSPP1) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

Une personne ressource handicap régionale devra être désignée pour accompagner et conseiller le DREAL/DEAL dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan régional. Pour ce faire, les directeurs de ces services devront établir la fiche de missions de cette personne ressource ainsi que sa lettre de mission (cf. annexes 3 et 4).

Il est également demandé aux services, à l'échelon local, d'animer et de coordonner un "groupe ressources" afin de traiter de questions d'ordre général comme de situations particulières. Ce groupe, dont les modalités d'organisation font l'objet de l'annexe 5, a pour vocation de mutualiser les compétences des différents acteurs intervenant sur le champ du handicap, à savoir les services de ressources humaines, la médecine de prévention, les conseillers ou assistants de prévention, la personne ressource handicap régionale, les conseillères ou assistants(es) de service social, les chargés(es) de formation.

Enfin, conformément au cadre figurant en annexe 6, chaque plan régional présentera notamment :

- ◆ le nombre de recrutements de travailleurs handicapés nécessaires pour améliorer son taux d'emploi,
- ◆ les opérations de communication qui seront menées pour favoriser les candidatures,
- ◆ les opérations envisagées pour sensibiliser et former les personnels dans les services et notamment l'encadrement,
- ◆ les indicateurs de réalisation des orientations du plan (cf. annexe 7). Ils seront mesurés chaque année au moyen de l'enquête conduite par la DRH (bureau PSPP1).



### 3.3 - Le dialogue social

L'implication des représentants du personnel dans cette démarche est essentielle non seulement parce qu'elle doit être partagée et reconnue par tous, mais également parce que cela en facilitera l'appropriation.

Le suivi du plan quadriennal ministériel 2013-2016 sera ainsi réalisé par la commission de suivi du handicap, dans le cadre du CHSCT ministériel, dont elle est une émanation.

Outre ce chantier prioritaire, cette commission de suivi, qui est permanente, pourra faire toute proposition visant à favoriser la mise en œuvre des dispositifs prévus et proposer toutes améliorations qu'elle jugera utiles.

Enfin, les actions déclinées dans le plan seront également présentées et étudiées dans les instances ministérielles, autres que le CHSCT-M, comme le comité technique et le comité central d'action sociale. Les instances locales pourront s'y référer autant que de besoin.

## 4 - Orientations et actions 2013-2016

---

### 4.1 - Recensement et identification des travailleurs handicapés

La mise en œuvre de la politique ministérielle d'emploi des personnes handicapées nécessite au préalable d'identifier les situations et agents concernés afin d'anticiper les actions à mener et de garantir leur efficacité.

#### 4.1.1 - Fiabiliser les données renseignées par les services lors de l'enquête annuelle de recensement des travailleurs handicapés

Le respect de l'obligation d'emploi est vérifié chaque année par le FIPHFP au moyen de la déclaration annuelle d'emploi transmise par chaque employeur public.

C'est la raison pour laquelle la DRH conduit annuellement une enquête visant à recenser les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés. Dans ce cadre, les bureaux de gestion de proximité des ressources humaines, chargés de la conservation des justificatifs de la qualité de travailleurs handicapés, doivent s'assurer de la validité des informations indiquées dans cette enquête. Une attention particulière doit être portée à la validité des justificatifs délivrés à titre temporaire et nécessitant un renouvellement comme la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'allocation temporaire d'invalidité (ATI), la carte d'invalidité, ...

Les services devront se montrer particulièrement attentifs au bon recensement des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) mis à disposition des conseils généraux et n'ayant pas encore fait usage de leur droit d'option, ainsi qu'aux agents issus d'autres administrations ou affectés dans des directions départementales interministérielles ne relevant pas des RZGE du METL et du MEDDE. Le principe de recensement est simple : **tout agent rémunéré par nos ministères doit être comptabilisé**. Ce principe s'inscrit dans une démarche de fiabilisation des données, avec pour objectif une convergence des données globales, notamment avec celles du bureau en charge des effectifs du ministère.

#### 4.1.2 - Accompagner les agents dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé

La démarche de reconnaissance de travailleur handicapé est un acte strictement personnel qui ne peut être imposé. Ce principe ne doit pas, pour autant, empêcher toute initiative visant à l'encourager.

À cet effet, il est indispensable de faire connaître aux agents l'intérêt qu'ils ont à se déclarer comme tel. 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.

Les bureaux de ressources humaines de proximité, avec l'appui des personnes ressources handicap régionales et des médecins de prévention, veilleront ainsi à informer de façon régulière l'ensemble des agents sur les mesures et aides pouvant être mises en œuvre.

Dans l'hypothèse où un agent souffre d'un handicap ne nécessitant pas un aménagement de poste et ne souhaite pas en informer sa hiérarchie, il doit savoir qu'il peut choisir de n'en parler qu'au seul médecin de prévention, tenu au secret médical.

Les services, et notamment les assistants(es) de service social et les médecins de prévention veilleront également, dans le respect des règles de confidentialité, à faciliter les démarches des agents désireux de demander ou de renouveler leur RQTH.

#### 4.2 - Recrutement et insertion des travailleurs handicapés.

Nos ministères satisfont à l'obligation d'emploi de 6 % telle que définie par la loi de 1987. Pour maintenir ce taux et pallier notamment les départs en retraite d'agents reconnus travailleurs handicapés, nous devons poursuivre une politique active de recrutement.

Les personnes handicapées peuvent intégrer la fonction publique selon deux voies d'accès.

- ◆ la voie de droit commun : les concours avec éventuellement des aménagements des conditions de déroulement des épreuves ;
- ◆ la voie dérogatoire : les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation (cf. décret n° 95-979 du 25 août 1995).

Les recrutements sur contrat permettent d'offrir une meilleure adéquation entre les compétences détenues par les travailleurs handicapés et la nature des postes à pourvoir. Ils permettent également de respecter, dans la mesure du possible, les domiciliations des candidats, facteur important d'une meilleure intégration.

La communication vis-à-vis des candidats potentiels, via les sites internet de nos ministères ou les sites dédiés à l'emploi public, fera l'objet d'une attention particulière : les travailleurs handicapés doivent y trouver une information précise et à jour, afin de pouvoir cibler leurs demandes et identifier si leur profil correspond aux besoins de nos services (cf. annexe 12).

Afin de développer le recours aux recrutements sur contrat de travailleurs handicapés, les orientations suivantes seront mises en œuvre par les services de nos ministères.

#### 4.2.1 - Anticiper les recrutements en développant les viviers de candidatures

Les sous-directions de la DRH en charge du suivi du schéma d'emploi et de recrutement ministériel (SERM) préciseront les recrutements programmés pour les corps qu'elles gèrent. Les services souhaitant recruter des travailleurs handicapés dans un corps donné pourront prendre l'attache des sous-directions en charge de la programmation des recrutements dans ce corps afin d'en vérifier la faisabilité.

Les postes étant d'abord présentés à la mobilité, ceux qui seront demeurés vacants après passage en commission administrative paritaire (CAP), notamment en catégorie A et B devront être identifiés et mis au regard des viviers de candidature existants, qu'il est nécessaire, pour les services, de constituer, de développer et d'actualiser.

Dans ce cadre, les services :

- ◆ communiqueront largement et régulièrement sur leurs possibilités de recrutement en étant notamment présents sur les différents forums d'emplois de travailleurs handicapés (Salons Autonomes régionaux, forums d'emploi organisés annuellement en novembre lors de la semaine nationale d'emploi des personnes handicapées, forums dédiés à l'emploi des étudiants en situation de handicap de type "HandiSup" ...)
- ◆ développeront les partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, universités...), dans l'objectif de détecter des candidats de catégories A.

#### 4.2.2 - Développer les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés peuvent accompagner les services dans leur démarche de recrutement en effectuant :

- ◆ des pré-sélections de candidats au regard des fiches de postes proposées ;
- ◆ des recherches de candidatures ;
- ◆ des actions de sensibilisation auprès des demandeurs d'emploi ;
- ◆ des mesures d'accompagnement dans la phase d'intégration de l'agent.

La convention conclue entre l'AGEFIPH et le FIPHFP le 2 juillet 2008 prévoit la possibilité pour tous les employeurs relevant de ces deux structures de bénéficier de l'offre de service des structures Cap Emploi. Leurs coordonnées peuvent être transmises aux services par la MDPH du département.

Les services peuvent ainsi se rapprocher du réseau des Cap Emploi pour faciliter leurs démarches de recrutement.

#### 4.2.3 - Identifier les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions dans les fiches de poste

Comme pour tout recrutement, les services recruteurs doivent préciser avec détail et exactitude les conditions de réalisation des missions du poste proposé. Cet impératif est d'autant plus fort dans le cadre du handicap.

Cette définition préalable permettra :

- ◆ aux candidats potentiels d'apprécier réellement les conditions requises pour intégrer un poste,
- ◆ au médecin agréé d'attester de la compatibilité entre le handicap et la fiche de poste, et notamment la notion de « contrainte compensable » telle qu'énoncée dans la législation. Cette démarche est obligatoire en amont du recrutement (cf. annexe 12),
- ◆ de faciliter en amont la compréhension du handicap par les acteurs du recrutement,
- ◆ de préparer en amont les éventuels aménagements de postes ainsi que la sensibilisation de l'encadrement de proximité et du collectif de travail,
- ◆ de faciliter la proposition de candidatures adaptées par les partenaires externes compétents en matière de recrutement de personnes handicapées.

En règle générale, les fiches de postes proposées par tous les services devront préciser les éventuelles contraintes du poste, en termes d'horaires, de déplacements, de configuration du poste de travail...

#### 4.2.4 - Améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agents recrutés

L'efficacité du recrutement implique de mettre en place au sein du service recruteur un dispositif d'intégration adapté.

Les dispositifs d'intégration prendront non seulement en compte les besoins particuliers des agents, mais aussi les besoins en termes de formation et de sensibilisation de l'encadrement de proximité et du collectif de travail.

Quel que soit le handicap du candidat, les besoins d'adaptation et d'aménagement de poste doivent ainsi être étudiés et satisfaits avant l'arrivée de l'agent par le médecin de prévention et le conseiller ou assistant de prévention.

Comme pour tout recrutement, les équipes encadrantes veilleront particulièrement à :

- ◆ préparer la prise de poste de l'agent,
- ◆ proposer à l'agent une formation de type prise de poste (en s'assurant des conditions d'accessibilité aux formations),
- ◆ suivre la prise de fonction de l'agent,
- ◆ valider par étape la réussite de son intégration,
- ◆ mettre en place les actions correctives nécessaires,
- ◆ proposer un tutorat si l'agent souhaite être accompagné de façon spécifique.

Un suivi médico-social sera obligatoirement assuré de façon à :

- ◆ être attentif à toute altération de la santé de l'agent (visite annuelle auprès du médecin de prévention),
- ◆ conseiller l'agent et l'administration sur les droits médico-sociaux (aides sociales liées aux handicaps notamment),
- ◆ proposer des aménagements de postes, des techniques et des rythmes de travail adaptés au handicap de l'agent (rôle de chaque acteur du "groupe ressources").

Pour mémoire, il convient de rappeler que les crédits du FIPHFP peuvent financer pour tout ou partie certaines dépenses et actions destinées à favoriser l'insertion des agents reconnus travailleurs handicapés.

### **4.3 - Maintien dans l'emploi et reclassement**

La recherche de solutions au profit des agents se retrouvant en situation d'inaptitude physique implique en premier lieu de les accompagner dans l'acceptation du changement de leurs fonctions.

#### **4.3.1 - Affirmer le rôle du médecin de prévention**

Le maintien dans l'emploi place les professionnels de la santé au cœur du dispositif.

Le médecin de prévention a pour fonction de prendre en compte tout impact sur la santé des agents, du fait de leur travail.

Par ailleurs, le décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, stipule, dans son article 24, que les travailleurs handicapés ainsi que les agents souffrant de pathologies lourdes et reprenant le travail après un congé longue maladie (CLM) ou un congé longue durée (CLD), ou ayant des aptitudes limitées par une pathologie invalidante générale ou professionnelle font l'objet d'un suivi médical renforcé avec des visites qui doivent, a minima, être annuelles .

L'évaluation médicale s'appuie sur :

- ◆ la consultation médicale et la connaissance du dossier médical (le médecin de prévention peut contacter les médecins qui soignent l'agent, avec l'accord de celui-ci, pour un échange d'informations),
- ◆ la possibilité de demander des avis médicaux complémentaires.

L'évaluation de la situation de travail s'appuie sur :

- ◆ la formalisation des difficultés rencontrées par l'agent,
- ◆ l'étude du poste de travail : le médecin de prévention devra, avec l'assistant(e) ou le conseiller(e) de prévention, analyser les différentes tâches à accomplir, leur rythme, les objectifs à atteindre, les compétences requises, les exigences physiques, relationnelles, les critères de réussite en interne et en externe, les responsabilités du poste, les moyens mis à disposition.

Le médecin de prévention a aussi un rôle dans l'évaluation des facteurs qui peuvent ralentir le travailleur handicapé dans ses productions (lecture plus lente pour les agents déficients visuels, fatigabilité pour les agents atteints de maladies invalidantes...). Dans ce cadre, le médecin de prévention a un rôle pédagogique vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues des agents handicapés afin que, le cas échéant, une lenteur à l'exécution de certaines tâches soit comprise par le collectif de travail.

Pour comprendre les enjeux de leur fonction, il est important que tous les médecins de prévention, notamment ceux qui sont issus des services interentreprises, soient formés dans le cadre de la formation continue. Le FIPHFP prévoit des dispositifs à cette fin.

### 4.3.2 - Améliorer l'identification des situations de handicap

La politique de maintien dans l'emploi nécessite au préalable d'identifier et d'évaluer les risques d'inaptitude physique. En collaboration avec le médecin de prévention, l'encadrement doit :

- identifier les agents susceptibles de développer des inaptitudes physiques afin de rechercher des solutions pérennes,
- identifier les agents en risque d'exclusion de leur emploi qui nécessitent une prise en compte particulière.

Les RZGE et le département en charge des ressources humaines pour les agents de l'administration centrale transmettront annuellement à la DRH (bureau PSPP1) un tableau de suivi des agents devenus inaptes précisant les actions mises en œuvre pour leur réorientation et leur reconversion.

Par ailleurs, il a été signalé par plusieurs médecins de prévention l'absence d'une liste de personnes en situation de handicap, ce qui ne leur permet pas de les rencontrer annuellement, alors que la réglementation l'exige. Il est donc demandé à chaque service de transmettre ce document au médecin de prévention (cf. annexe 8).

### 4.3.3 - Poursuivre l'adaptation et l'amélioration des postes et conditions de travail

Les services mettront en œuvre tous les dispositifs connus pour adapter et améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap. À ce titre, ils veilleront à utiliser toutes les possibilités offertes par les crédits du FIPHFP pour financer les aides (techniques et humaines) et les formations nécessaires. Il est en effet essentiel de donner aux agents en situation de handicap toutes les chances pour que leur déroulement de carrière (formation continue, préparation aux concours internes) se déroule dans des conditions optimales. À cet effet, il est demandé aux CVRH de veiller à l'accessibilité des salles, si un agent handicapé s'inscrit à une formation.

Au quotidien, un soin particulier devra être apporté à l'accessibilité numérique, afin de faciliter l'usage pour les personnes mal-voyantes de la suite bureautique Libre Office ainsi que des applications spécifiques à nos ministères et de veiller à leur compatibilité avec les logiciels de synthèse vocale.

Dans les situations où cela s'impose, des aménagements du temps et des lieux de travail seront envisagés.

Enfin, les décrets n°84-1051 du 30 novembre 1984 et n°86-442 du 14 mars 1986 disposent que les possibilités d'adaptation des conditions de travail doivent être recherchées avant toute mesure de reclassement. Ils sont déclinés dans la circulaire METL-MEDDE n°2005-37 du 15 juin 2005 relative au reclassement des agents devenus inaptes (cf. annexe 9).

Dans le cadre d'échanges globaux avec la DGAFP, sera examinée, pour les agents devenus inaptes et faisant l'objet d'un reclassement statutaire, la possibilité d'un alignement échelonné (par exemple sur 5 années) du régime indemnitaire de l'intéressé sur celui des agents de même catégorie du service d'accueil.

#### 4.3.4 - Encourager le recours aux services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)

Les services de nos ministères peuvent, conformément à la convention conclue entre l'AGEFIPH et le FIPHFP le 2 juillet 2008, recourir à l'offre de services des SAMETH<sup>(2)</sup> qui disposent d'une antenne par département.

Les SAMETH proposent :

- ◆ un service d'information auprès des employeurs et des travailleurs handicapés,
- ◆ un service de facilitation pour la mise en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi,
- ◆ un service de conseil pour éclairer sur les démarches de maintien dans l'emploi,
- ◆ un service d'ingénierie pour aider à la recherche, l'analyse et la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi.

#### 4.3.5 - Poursuivre le recours aux bilans de compétences

Les services proposeront aux agents concernés des bilans de compétences afin de :

- ◆ faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations,
- ◆ dégager des objectifs professionnels et personnels,
- ◆ définir les possibilités de changement de poste, voire de reclassement statutaire,
- ◆ définir un plan de formation adapté.

#### 4.3.6 - Systématiser la définition de programmes de formation pour faciliter les reclassements

L'efficacité des procédures de reclassement implique d'accompagner les agents dans leurs nouvelles missions et fonctions. À ce titre, les services des ressources humaines, en lien avec les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) veilleront à définir et à proposer un plan adapté de formation.

Les dossiers de reclassement statutaire adressés aux bureaux de gestion de personnel de la DRH de nos ministères devront ainsi présenter, de façon systématique, un plan de formation et un récapitulatif des actions menées en vue du reclassement, dans la perspective d'aider les commissions administratives paritaires (CAP) à se prononcer sur les conditions de reclassement proposées.

---

(2) Services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

## **5 - Sensibilisation, communication et formation sur le handicap**

---

La réussite du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est également liée à une ligne hiérarchique et à un entourage professionnel sensibilisé, informé, préparé.

### **5.1 - La sensibilisation de l'encadrement et des collectifs de travail**

Le respect de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés nécessite une sensibilisation préalable pour changer le regard sur le handicap.

Des actions régulières doivent être menées au sein des services pour sensibiliser les collectifs de travail au handicap. Les services veilleront notamment à relayer la campagne de communication ainsi que les actions organisées par l'ADAPT<sup>(3)</sup> lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées qui se déroule chaque année au mois de novembre. Des actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agents pourront également être réalisées, par exemple à l'occasion de forums ou d'actions organisées localement par les comités locaux d'action sociale (CLAS) et les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS).

Les supports de communication internes (journaux, Intranet...) pourront être utilisés par les services pour développer la sensibilisation des agents, en présentant notamment des expériences positives d'insertion et d'intégration de travailleurs handicapés au sein de nos ministères.

Les services s'appuieront également sur le guide de l'employeur public édité par le FIPHFP ([www.fiphfp.fr/rubrique employeur public](http://www.fiphfp.fr/rubrique_employeur_public)).

Des formations en lien avec un handicap spécifique seront également mises en œuvre à destination des collectifs de travail intégrant une personne handicapée. Exemples :

- ◆ intervention d'un médecin de prévention et/ou d'un assistant(e) ou conseiller(e) de prévention, de managers ou d'agents ayant déjà eu à travailler avec des agents atteints d'un type spécifique de handicap,
- ◆ témoignage sur la base du volontariat d'un agent handicapé déjà en poste pour parler des conditions de son intégration et de son insertion dans son propre collectif de travail, ceci afin de lever d'éventuels malentendus vis-à-vis d'agents connaissant mal le handicap.

### **5.2 - Parfaire l'information des services et des travailleurs handicapés sur les dispositifs existants**

S'agissant de l'administration centrale, une attention particulière sera portée à la formation des cadres. La politique ministérielle d'emploi des travailleurs handicapés leur sera présentée lors d'une journée organisée par la DRH.

Comme c'est le cas pour le bilan social du ministère, les bilans sociaux régionaux devront comporter un volet relatif au handicap.

Le plan quadriennal 2013-2016 sera également présenté dans le cadre d'une réunion du réseau des DREAL.

---

(3) Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (<http://www.semaine-emploi-handicap.com>)



Les actions entreprises avec les CVRH seront poursuivies, avec, notamment, la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap par le biais, par exemple, du théâtre d'entreprise.

Un livret d'accueil et/ou d'information à l'attention des travailleurs handicapés (recrutés comme tels ou atteints par un handicap en cours de carrière) sera élaboré.

La rubrique de l'intranet ministériel relative au handicap sera rendue plus visible.

## **6 - Intérêt du recours aux structures adaptées et protégées dans le cadre de la commande publique**

---

Il est utile de rappeler que la circulaire du Premier Ministre en date du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'État au regard du développement durable (cf. annexe 10) a fixé des objectifs aux différents départements ministériels pour ce qui relève des achats socialement responsables. Ces instructions ont été rappelées dans la circulaire du 27 décembre 2010 sur l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Nos ministères, conformément à ces instructions et au Plan ministériel administration exemplaire du 9 mars 2009, poursuivent, auprès des services, leurs actions de sensibilisation relative à ces achats. C'est ainsi que le bureau SG/DRH/PMFAD diligente l'enquête annuelle portant sur les achats passés auprès du secteur protégé.

Ainsi, les dépenses réalisées auprès des structures adaptées et protégées sont valorisées à hauteur de 50 % de l'obligation d'emploi, dans le cadre de la déclaration annuelle d'emploi adressée au FIPHFP, en équivalent emploi travailleurs handicapés (EETH) (cf. rubrique "modalités de calcul de la contribution" sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)).

## **7 - Rappel des principaux objectifs**

---

- ◆ Poursuivre autant que possible l'effort de recrutement, notamment en direction des candidats relevant des catégories A et B
- ◆ Améliorer l'identification des travailleurs en situation de handicap et poursuivre l'accompagnement des agents dans leurs démarches de reconnaissance de leur handicap
- ◆ Mettre en place ou renforcer, dans tous les services, la coopération pluridisciplinaire (médecins de prévention, PRHR, responsables RH...) et l'approche en mode projet pour une meilleure intégration des travailleurs en situation de handicap
- ◆ Rendre plus homogène la connaissance et la prise en compte du handicap dans les différents services
- ◆ Améliorer les conditions de maintien dans l'emploi et de reclassement des agents devenus inaptes en cours de carrière
- ◆ Développer l'organisation d'actions d'information et de sensibilisation.

## BIBLIOGRAPHIE

---

### Textes législatifs ou réglementaires

- ◆ Code du travail, articles L323-3 sur l'obligation d'emploi et L5213-1 à L5213-2 sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- ◆ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État, article 27,
- ◆ Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des travailleurs handicapés (instaurant l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés)
- ◆ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- ◆ Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique,
- ◆ Décret n°2005-38 du 18 janvier 2005 relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État,

### Autres

- ◆ Audit de la politique du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL) en direction des agents handicapés, Conseil Général de l'Environnement et du développement durable, avril 2012,
- ◆ «Évolution des mentalités et changement du regard de la société sur les personnes handicapées : passer de la prise en charge à la prise en compte» rapport de M. J-F Chaussy à M. le Premier ministre, novembre 2011,
- ◆ Plaquettes thématiques du FIPHFP : « recruter une personne en situation de handicap dans la fonction publique » ; « Maintenir une personne en situation de handicap dans l'emploi » ; « poursuivre son activité professionnelle avec un handicap »<sup>(4)</sup>
- ◆ « Accueillir dans son équipe une personne en situation de handicap, guide de l'employeur », MEEDM, 2010,
- ◆ « Guide de l'employeur public » du FIPHFP (consultable et téléchargeable sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)).

---

(4) Téléchargeables sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)



*L. Premier Ministre*

Paris, le 27 décembre 2010

N° 5507/SG

Le Premier ministre

à

Madame et Monsieur les ministres d'Etat,  
Mesdames et Messieurs les ministres,  
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat

Objet : Insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Annexe : une.

Réf. : Circulaire n° 5265/SG du 23 novembre 2007.

En 2010, l'application de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est entrée dans une seconde phase. Le Comité interministériel du handicap, que j'ai installé le 9 février dernier, coordonne désormais les politiques publiques en faveur des personnes handicapées et crée la dynamique nécessaire afin d'en garantir la mise en œuvre opérationnelle.

L'accès à l'emploi demeure la priorité essentielle. L'implication résolue de l'Etat, en sa qualité d'employeur, est primordiale pour que la fonction publique soit exemplaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément à mes instructions, les administrations placées sous votre autorité et les établissements publics placés sous votre tutelle ont mis en place des plans pluriannuels comprenant des objectifs chiffrés de recrutement jusqu'au 31 décembre 2012. Ces plans détaillent, année après année, la progression recherchée du taux d'emploi de travailleurs handicapés.

Le bilan de ces plans, réalisé fin 2008 et 2009, a démontré une mobilisation forte de la fonction publique de l'Etat. Sur la période 2008-2009 en effet, les recrutements cumulés des ministères ont été supérieurs aux objectifs et certains ministères ont d'ores et déjà atteint l'objectif de 6% d'emplois occupés par des personnes handicapées.

.../...

Cet effort doit être non seulement poursuivi mais encore renforcé pour permettre aux personnes handicapées de prendre pleinement et légitimement leur place au sein de vos équipes.

A cette fin, je vous demande :

**1- De veiller à la bonne exécution des plans pluriannuels de recrutement de personnes handicapées 2010-2013 annexés à la présente circulaire**

Votre plan 2010-2013 fera l'objet d'un suivi annuel au sein du Comité interministériel du handicap et ses résultats, comme pour le précédent, seront discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

Je vous rappelle que les objectifs de recrutement de l'année considérée sont garantis, en début d'exercice, par un gel correspondant à leur équivalent en masse salariale. Ce gel n'est levé que lorsque l'objectif est atteint.

**2- En complément de l'exécution des plans pluriannuels de recrutement susmentionnés, de développer le recours aux entreprises adaptées et aux établissements et services d'aide par le travail, notamment dans les services qui rencontrent des difficultés à recruter des travailleurs handicapés**

En raison de leur handicap, certaines personnes ne peuvent pas être orientées vers l'emploi public mais ont la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail.

Je vous demande de favoriser le recours à ces structures en développant l'utilisation, par tous les acheteurs publics, des clauses sociales du code des marchés publics (cf. circulaire du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'Etat au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics).

Vous veillerez, notamment, à ce que les services qui rencontrent des difficultés à recruter des travailleurs handicapés, pour des raisons conjoncturelles ou structurelles, notamment lorsque l'accès à des corps de fonctionnaires nécessite des conditions d'aptitude physique particulières, privilégient systématiquement les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec les entreprises adaptées et les établissements et services d'aide par le travail.

**3- De programmer, en début d'année 2011, une campagne de sensibilisation au handicap**

Le handicap souffre encore trop souvent d'une représentation négative dans le milieu professionnel et de nombreux agents publics, dont le handicap n'est pas connu des services, n'osent pas déclarer leur situation, de crainte que cela ne soit pénalisant pour leur carrière.

.../...

Il est indispensable de lutter contre ces préjugés. Je vous demande donc, en complément de votre programme d'actions, de lancer une campagne de sensibilisation des agents publics au handicap, en privilégiant le recours aux outils de communication dématérialisés.

Cette campagne rappellera notamment :

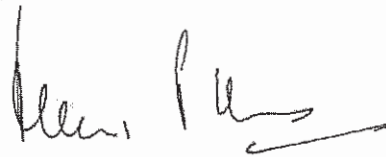
- d'une part, la politique d'ouverture de la fonction publique à la diversité et les efforts faits pour la promotion de l'égalité de traitement, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations ;
- d'autre part, les avancées concrètes et les droits accordés aux fonctionnaires handicapés, tels le suivi médical particulier, la possibilité d'aménagement du poste de travail ou des horaires de services, le temps partiel de droit ou l'examen prioritaire des demandes de mutation par exemple.

Le service d'information du Gouvernement et la direction générale de l'administration et de la fonction publique vous apporteront toute l'aide utile à la préparation de la campagne et vous fourniront les supports nécessaires.

Cette campagne sera complétée par l'organisation d'une journée consacrée au handicap dans la fonction publique, commune à l'ensemble des ministères, dont je demande au ministre chargé de la fonction publique de prévoir les modalités, en lien avec le service d'information du Gouvernement.

Vous veillerez à ce que l'ensemble de cette campagne de sensibilisation soit conduit dans un esprit d'ouverture en vous appuyant, le cas échéant, sur les moyens du fonds pour l'insertion des personnes handicapées et en faisant appel à la collaboration des associations de personnes handicapées.

Je vous invite, en dernier lieu, à rechercher des synergies, à mettre en œuvre des partenariats et à favoriser les échanges de bonnes pratiques avec les fonctions publiques territoriale et hospitalière, notamment dans le cadre des pactes territoriaux pour l'emploi des personnes handicapées pilotés par les préfets de région.



François FILLON

## ANNEXE

## Plans pluriannuels 2010-2013 de recrutement de travailleurs handicapés

## Plans pluriannuels de recrutement de travailleurs handicapés : 2010-2013

Ministères	2010		2011		2012		2013	
	Objectif annuel de recrutements de travailleurs handicapés	Tx d'emploi estimé de travailleurs handicapés	Objectif annuel de recrutements de travailleurs handicapés	Tx d'emploi estimé de travailleurs handicapés	Objectif annuel de recrutements de travailleurs handicapés	Tx d'emploi estimé de travailleurs handicapés	Objectif annuel de recrutements de travailleurs handicapés	Tx d'emploi estimé de travailleurs handicapés
Premier ministre	10	2,43%	12	3,19%	21	4,53%	22	6,00%
Écologie, développement durable, transport et logement	50	5,43%	50	5,53%	50	5,64%	50	5,75%
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	73	5,80%	65	5,90%	64	6,00%	64	6,05%
Affaires étrangères et européennes	14	5,22%	14	5,40%	14	6,00%	14	6,00%
Économie, finances et industrie	343	5,40%	343	5,74%	317	6,08%	307	6,00%
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État	104	2,77%	104	2,92%	104	3,06%	104	3,20%
Justice et libertés	20	4,30%	22	4,37%	25	4,57%	27	4,72%
Alimentation, agriculture, pêche, ruralité et aménagement du territoire	20	7,00%	20	7,00%	20	7,00%	20	7,00%
Travail, emploi	37	5,73%	40	5,86%	40	6,00%	40	6,14%
Santé (*)								
Affaires sociales (*)								
Sport (*)								
Éducation nationale et jeunesse (*)	739	1,35%	923	1,61%	1154	1,87%	1185	2,13%
Enseignement supérieur et recherche (*)	125	6,30%	125	6,40%	125	6,50%	125	6,60%
Défense et anciens combattants	23	4,04%	25	4,34%	28	4,68%	32	5,07%
Culture et communication								
<b>Total</b>	<b>1558</b>		<b>1743</b>		<b>1962</b>		<b>1990</b>	

(\*) DRH commune à des services relevant de ministres différents.

**Plan quadriennal 2013 – 2016****Dispositif de suivi pour l'administration centrale**

Un comité opérationnel, animé par le département en charge de la coordination des ressources humaines en administration centrale (DRH/CHRAC), sera chargé de décliner le plan ministériel, en tenant compte des spécificités de l'administration centrale, qui sont les suivantes :

- ◆ un faible taux de travailleurs handicapés, en particulier dans certaines grandes directions techniques ;
- ◆ la présence d'agents présentant des handicaps rares ou très lourds que l'on rencontre peu en régions ;
- ◆ une accessibilité difficile aux sites (expertise à mener en lien avec la délégation ministérielle à l'accessibilité).

Ce comité aura pour missions :

- ◆ de définir les modes de communication du nouveau plan à destination des directions d'administration centrale ;
- ◆ de veiller à la nomination par chaque DAC d'un référent chargé de suivre les questions relatives au handicap (un compagnonnage pourra être organisé à l'attention de ces derniers par PSPP1 et CHRAC2, chacun dans son domaine de compétence) ;
- ◆ d'impulser des actions de formation et de sensibilisation au handicap à destination des agents de l'administration centrale, et notamment de l'encadrement.

Composition recommandée pour ce comité :

- ◆ un ou des représentants de CHRAC (et notamment les médecins et conseillers de prévention)
- ◆ un ou des représentants de PSPP1
- ◆ un représentant de la délégation ministérielle à l'accessibilité
- ◆ un représentant d'une DAC
- ◆ des représentants des OS de l'AC

**Ce comité a vocation à être pérenne et se réunira au moins deux fois par an durant toute la durée du plan.**



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES  
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE

*Direction régionale*

Paris, le

**Le directeur**

**Affaire suivie par**

à

Madame/Monsieur

**Objet** : Désignation de la personne ressource handicap régionale

Dans le cadre de son rôle d'employeur, le METL et le MEDDE souhaitent répondre pleinement à son devoir de solidarité en faveur des travailleurs handicapés et continuer de satisfaire à l'obligation d'emploi de 6 % fixée par le législateur.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées constitue une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines et nécessite, à ce titre, une coordination étroite entre les différents acteurs intervenant dans sa mise en œuvre notamment au niveau régional.

Conformément aux orientations du plan quadriennal 2013-2016 des ministères relatif au recrutement, à l'insertion, au reclassement et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, vous avez bien voulu accepter la fonction de personne ressource handicap pour l'ensemble de la région et vous en remercie.

Vous aurez pour mission principale :

- d'assister et de conseiller les services de *nom du service en charge de la stratégie régionale en matière de RH* dans la définition de la politique régionale en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés qu'il nous revient de conduire;
- de coordonner l'action des acteurs concernés dans la mise en œuvre d'actions de niveau régional en faveur de l'emploi de personnes handicapées ;
- d'accompagner et de conseiller les services locaux de la région dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

Ces missions sont développées et précisées dans la fiche de missions annexée à la présente lettre.

Par avance, je remercie la DRH et tous les services de votre zone de gouvernance de vous apporter tout l'appui nécessaire à l'accomplissement de votre mission.

Vous voudrez bien me tenir informé de toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de vos fonctions.

**Copie** : SG/DRH/PSPP1  
Chefs de Service de RZGE



**Plan quadriennal 2013 – 2016****Personne ressource handicap régionale  
Fiche de missions**

Le plan quadriennal 2013-2016 du METL et du MEDDE en faveur du recrutement, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés définit les orientations ministérielles dans ce domaine. L'insertion des personnes handicapées doit constituer une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines.

La politique de nos ministères en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés est pilotée par le bureau PSPP1 de la DRH. La mise en œuvre de la politique ministérielle dépend également de l'implication de chaque service.

**ENVIRONNEMENT DE LA FONCTION**

La personne ressource handicap régionale est l'interlocuteur privilégié du DREAL pour la mise en œuvre dans la région de la politique ministérielle en faveur de l'emploi des travailleurs. Cette fonction transversale doit être occupée par un agent de catégorie A au sein de la mission stratégie de la DRH, afin que l'agent occupant cette fonction soit en situation d'assurer son rôle de coordination et d'impulsion auprès des acteurs régionaux et locaux qui doivent être mobilisés pour la mise en œuvre du plan.

Le bureau SG/DRH/PSPP1 anime le réseau des personnes ressources handicap régionales.

**MISSIONS****Aide à la déclinaison de la politique ministérielle en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés**

- ◆ Dans le respect des orientations fixées par le plan quadriennal, la personne ressource handicap régionale assure un rôle d'impulsion et de conseil auprès du DREAL pour la déclinaison de la politique en faveur du recrutement, de l'insertion, du reclassement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- ◆ Elle s'assure de la prise en compte :
  - des volets recrutement et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre du schéma régional des effectifs et des recrutements et du plan régional de GPEC,
  - des volets formation des agents handicapés et formation/sensibilisation des acteurs concernés par l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre du plan régional de formation.
- ◆ La personne ressource handicap régionale apporte conseil et expertise auprès du RBOP dans l'utilisation et le suivi des crédits FIPHFP, en lien avec le CPCSR.
- ◆ Elle analyse et synthétise les données régionales quantitatives et qualitatives relatives au taux d'emploi des travailleurs handicapés synthétisées, pour l'ensemble des services de la région, en lien avec le service de gestion des effectifs.

### Coordination des acteurs concernés par la mise en place d'actions de niveau régional en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés

- ◆ La personne ressource handicap régionale assure, au bénéfice de la DREAL et de l'ensemble des services de la région, le développement de partenariats avec les acteurs locaux spécialisés pour l'emploi des travailleurs handicapés : services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), Cap emploi...
- ◆ Par son positionnement transversal, la personne ressource handicap régionale facilite la mutualisation des expériences en matière de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés entre tous les services de la région.
- ◆ Elle participe aux instances régionales en tant qu'experte.

### Accompagnement des services locaux dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

- ◆ La personne ressource handicap régionale assure conseil et expertise pour faciliter le travail des acteurs des groupes ressources (secrétaires généraux, chefs de personnels, assistants de service social, médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, chargés de formation...) des services pour la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

## Plan quadriennal 2013 – 2016

### Le “groupe ressources”

---

Les **secrétaires généraux des services pilotent et coordonnent** la politique ministérielle d’insertion des travailleurs handicapés. Ils sont, à ce titre, les correspondants de l’administration centrale sur les modalités de mise en œuvre de cette politique au niveau local.

Ils s’assurent de la collaboration des acteurs concernés : le responsable RH de proximité, le médecin de prévention, l’assistant et/ou le conseiller de prévention, la conseillère sociale et/ou l’assistante de service social, le chargé de formation, d’autres intervenants si nécessaire... Un lien pourra être établi, autant que de besoin avec la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Les coordonnées des MDPH sont disponibles sur le site du ministère des affaires sociales et de la santé, dans la rubrique MDPH ([www.social-sante.gouv.fr](http://www.social-sante.gouv.fr)). Les secrétaires généraux pourront également solliciter les personnes ressources handicap régionales.

À ce titre, il appartient aux secrétaires généraux de mettre en place, au sein de leur service, un “groupe ressource”.

Des **réunions régulières** des acteurs précités doivent permettre :

- ◆ de mettre en œuvre la procédure de recrutement des agents en situation de handicap : structuration de la procédure autour du secrétaire général, définition des postes pouvant être offerts au recrutement contractuel, précisions à apporter sur les fiches de poste ;
- ◆ de préciser les modalités d’intégration des travailleurs handicapés recrutés : définition des actions à mener pour faciliter l’intégration de l’agent au sein du collectif de travail. Il s’agit d’assurer les conditions optimales d’accueil et d’accompagnement de l’agent en situation de handicap ;
- ◆ d’étudier les situations des agents nécessitant un reclassement statutaire prévue par le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 (conditions d’application des mesures destinées à améliorer les conditions de reclassement des agents) ;
- ◆ d’assurer un suivi régulier des agents en risque d’exclusion devant l’emploi.

## PLAN QUADRIENNAL 2013 – 2016

**Plan d'action régional relatif au recrutement,  
à l'insertion, au maintien dans l'emploi  
et au reclassement des travailleurs handicapés**

REGION :

## ACCES A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Situation au 01/01/2012 : X % d'emploi de travailleurs handicapés (Source : Enquête ministérielle 2012 de recensement des travailleurs handicapés)

La direction régionale s'engage sur des objectifs chiffrés : à ce titre x % des recrutements globaux réalisés dans la région seront réservés en priorité au recrutement de travailleurs handicapés.

Objectifs :

Stratégie prévue :

Moyens envisagés :

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectifs :

Stratégie prévue :

Moyens envisagés :

SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET INFORMATION RELATIVE AU HANDICAP

Objectifs :

Stratégie prévue :

Moyens envisagés :

## Plan quadriennal 2013 – 2016

# Indicateurs de suivi du plan d'action régional

La mise en œuvre des orientations présentées dans le plan quadriennal sera mesurée à l'aide des indicateurs de suivi figurant ci-dessous :

- **Objectif 1 :** **Mise en place d'une personne ressource handicap régionale**
  - Indicateur 1a : Notification de la lettre de mission à la personne ressource handicap régionale
- **Objectif 2 :** **Renforcer la coordination pluridisciplinaire**
  - Indicateur 2a : Création d'un groupe ressource au sein de chaque service
- **Objectif 3 :** **Développer les recrutements de travailleurs handicapés par voie contractuelle**
  - Indicateur 3a : Nombre de recrutements de travailleurs handicapés réalisés au sein de la région par macro-grades
- **Objectif 4 :** **Mise en place de partenariats avec des structures spécialisées dans le recrutement de travailleurs handicapés**
  - Indicateur 4a : Mise en place d'un partenariat avec le réseau des Cap Emploi (structure spécialisée dans l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés) ou une autre structure
- **Objectif 5 :** **Utilisation de bilans de compétences dans le cadre de reclassement statutaire**
  - Indicateur 5a : Nombre de bilans de compétence/nombre d'agents ayant été reclassés
- **Objectif 6 :** **Mise en place de partenariats avec des structures spécialisées dans le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés**
- **Objectif 6a :** **Signature d'une convention avec le réseau des SAMETH ou une autre structure spécialisée dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**
- **Objectif 7 :** **Formation et sensibilisation de l'encadrement de proximité**
- **Objectif 7a :** **Nombre de journées de formation et de sensibilisation de l'encadrement de proximité/service déconcentré**
- **Objectif 7b :** **Communication diffusée sur les actions entreprises par le biais d'Intranet, journaux...**

## Plan quadriennal 2013 – 2016

## Fiche de recensement des travailleurs handicapés

Désignation du service	Nom et prénom de l'agent	Catégorie de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (se référer à la liste ci-dessous)

- 1 - Agents recrutés comme handicapés CDAPH (ex COTOREP) - sur contrat art 27 de la loi 84-16 ( RQTH en cours de validité)
- 2 - Agents recrutés comme handicapés CDAPH (ex COTOREP) - par concours externe de droit commun (RQTH en cours de validité )
- 3 - Agents recrutés comme handicapés CDAPH (ex COTOREP) - par la voie des emplois réservés (RQTH en cours de validité)
- 4 - Agents recrutés comme handicapés CDAPH (ex COTOREP) - sur contrat art 4 et 6 de la loi 84-16 ou ouvriers d'État (RQTH en cours de validité )
- 5 - Agents handicapés CDAPH (ex COTOREP) - non compris dans les catégories ci-dessus (RQTH en cours de validité)
- 6 - Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- 7 - Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %
- 8 - Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaire d'une pension d'invalidité
- 9 - Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH) - anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- 10 - Agents inaptes dont le poste de travail a été adapté sur prescription du comité médical
- 11 - Agents inaptes reclassés statutairement (détachement dans un autre corps)
- 12 - Agents titulaires d'une carte d'invalidité
- 13 - Agents titulaires d'une allocation adulte handicapé (AAH)
- 14 - Sapeur-pompier volontaire titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service

(Ces catégories sont visées dans l'article 2 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Nota : Les données recueillies seront exclusivement transmises au secrétaire général du service, au médecin de prévention du service et au bureau PSPP1



*Direction générale du personnel  
et de l'administration*

**Circulaire n° 2005-37 du 15 juin 2005 relative  
au reclassement des agents devenus inaptes**

NOR : EQUIP0510186C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer à Madame et Messieurs les directeurs d'administration centrale ; Monsieur le directeur général de l'urbanisme, de l'habitat et de la construction ; Monsieur le directeur général de l'aviation civile ; Monsieur le directeur des affaires économiques et internationales ; Monsieur le directeur des affaires maritimes et des gens de mer ; Monsieur le directeur de l'établissement national des invalides de la marine ; Monsieur le directeur des routes ; Monsieur le directeur de la recherche et des affaires scientifiques et techniques ; Madame la directrice de la sécurité et de la circulation routières ; Monsieur le directeur du transport maritime, des ports et du littoral ; Monsieur le directeur des transports terrestres ; Monsieur le délégué à la modernisation et à la déconcentration ; Monsieur le directeur du service de l'information et de la communication ; Monsieur le chef du service des bases aériennes ; Monsieur le haut fonctionnaire de défense ; Monsieur l'inspecteur général du travail des transports ; Monsieur le directeur du tourisme ; Monsieur le directeur de l'infrastructure de l'air ; Monsieur le directeur de la direction générale de l'administration et du développement du ministère de l'environnement ; Monsieur le directeur de l'administration générale du ministère de la culture ; Monsieur le directeur de l'architecture et du patrimoine ; Monsieur le secrétariat général ; Madame le chef du bureau DGPA/SP/GBF4 ; Madame le chef du bureau DGPA/SP/DS2 ; Madame la chef du bureau DGPA/SP/DS3 ; Monsieur le chef du bureau DGPA/DAJIL/CV3 ; DGPA/DAJIL/PLM4 ; administration centrale ; Messieurs les préfets de région ; Mesdames les directrices et messieurs les directeurs des directions régionales de l'équipement (centres d'études techniques de l'équipement de Méditerranée, du Sud-Ouest, de Nord-Picardie, de Lyon, de l'Est, de l'Ouest et de Normandie-Centre, centres interrégionaux de formation professionnelle d'Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours, services de navigation du Nord-Est, du Nord - Pas-de-Calais, Rhône-Saône, de la Seine, de Strasbourg, de Toulouse, service maritime et de navigation de Gironde, du Languedoc-Roussillon et de Nantes, services spéciaux des bases aériennes du Sud-Est, du Sud-Ouest et d'Ile-de-France, délégations de bassins, délégations régionales au tourisme, directions régionales de l'environnement ; services déconcentrés ; Mesdames et Messieurs les préfets de départements ; Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'équipement, directions de l'équipement de Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte, direction de l'urbanisme, du logement et de l'équipement, Ecole nationale des travaux publics de l'Etat, Ecole nationale des techniciens de l'équipement, établissements de Valenciennes et d'Aix-en-Provence de l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement, services maritimes du Nord, de la Seine-Maritime, des ports de Boulogne-sur-Mer et de Calais, des Bouches-du-Rhône, services départementaux de l'architecture et du patrimoine ; Monsieur le directeur du centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques ; Monsieur le directeur du centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme, et les constructions publiques ; Monsieur le directeur du centre d'études des tunnels ; Monsieur le directeur du centre national des ponts de secours ; Monsieur le directeur du service d'études techniques des routes et autoroutes ; Monsieur le directeur du service technique des remontées mécaniques et des transports guidés ; Monsieur le directeur du service de contrôle des sociétés concessionnaires d'autoroutes ; Monsieur le directeur du centre d'études techniques maritimes et fluviales ; services techniques centraux et services à compétence nationale ; Mesdames et Messieurs les membres du comité central d'hygiène et de sécurité ; Madame la conseillère technique nationale ; Mesdames les conseillères techniques de service social ; Mesdames et Messieurs les assistants de service social.*

L'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap constituent une obligation légale et un élément significatif de la politique de l'emploi dans les établissements de la fonction publique. La procédure de reclassement des fonctionnaires devenus handicapés ou inaptes à remplir leurs fonctions a, par ailleurs, été rappelée dans le programme triennal 2002/2004 de recrutement et d'insertion des travailleurs handicapés et dans la circulaire du 15 mars 2004.

Le reclassement des agents de la fonction publique, organisé par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui ne peuvent plus exercer, au moins temporairement, les fonctions correspondant aux emplois de leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail.

Cette procédure concerne les agents inaptes médicalement à poursuivre un déroulement de carrière dans leur corps d'appartenance initial (ex. : agents d'exploitation, chefs d'équipe, personnels des affaires maritimes et des transports terrestres...), et non ceux dont le poste de travail a été aménagé pour inaptitude partielle tout en restant compatible avec l'appartenance au corps d'origine, ni ceux dont les fonctions ont évolué dans le cadre d'un redéploiement de poste s'apparentant à un détachement hors corps (ex. : CTRL).

Le décret n° 2000-198 du 6 mars 2000 a modifié le décret précité du 30 novembre 1984 en prévoyant l'obligation, dans un délai de trois mois, d'offrir des possibilités de reclassement à un fonctionnaire qui se trouve dans cette situation, dès lors qu'il en fait la demande.

Les services doivent donc mettre en œuvre toutes dispositions utiles pour assurer le respect de ce délai.

La présente circulaire a pour objet de demander l'élaboration dans chaque service d'un plan d'action pour la réorientation et la reconversion des agents devenus inaptes.

La mise en œuvre de cette politique de reclassement statutaire est impérative avec la réorganisation des services qui nécessite une actualisation des situations des agents concernés par la mobilité.

Je vous demande, en conséquence, d'engager ces procédures de reclassement à partir d'un plan d'action pouvant s'étendre sur les années 2005, 2006 et 2007, et mentionnant les propositions de corps d'accueil (les cas les plus urgents étant proposés dès 2005). Un dispositif d'appui sera mis en place au sein de la DGPA par le département des politiques et des prestations sociales (bureau des politiques sociales, SP/DS1).

Une des difficultés de la procédure de reclassement statutaire réside dans le fait que l'initiative revient à l'agent concerné, qui doit cependant y être invité par son service. Vous mettrez donc en œuvre un processus d'information des agents qui permettra d'analyser de façon individuelle, en fonction de leurs compétences et de leurs aptitudes, les divers aspects de leur reclassement.

Vous veillerez également à examiner les conditions d'un reclassement équitable dans le nouveau corps d'accueil, en termes de corps, de grade et d'indice ; ainsi, les agents d'exploitation pourront être reclassés, en fonction des activités réellement exercées, dans les corps d'adjoints administratifs, de dessinateurs, ou des personnels de service et de maîtrise ouvrière (PSMO). Ces agents bénéficieront d'un réel déroulement de carrière qui compensera les inconvénients liés au reclassement (par exemple la perte du service actif pour les agents n'ayant pas atteint 15 ans de service).

A cette occasion vous examinerez la rémunération qui pourra être servie aux agents, ainsi que les régimes indemnitaires qui devront assurer un maintien du niveau de rémunération lors du reclassement.

Vous trouverez en annexe I une fiche de procédure sur le reclassement des agents devenus inaptes. La circulaire 2004-21 du 15 mars 2004 relative à l'application du plan triennal 2002-2004 de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés, en ses paragraphes 3 et 4 (documents disponibles sur le site intranet de la DPSM dans la rubrique vie professionnelle - activité - travailleurs handicapés) explicite certains éléments de la procédure : des extraits sont joints en annexes II et III.

Vous voudrez bien faire retour sous trois mois des tableaux joints en annexe IV concernant les premiers résultats obtenus ainsi que des points éventuels de blocage : le bureau DGPA/SP/DS1 en assurera l'analyse en liaison avec les bureaux de personnel et les bureaux concernés par les effectifs et la formation au sein de la DGPA.

Pour le ministre  
et par délégation :  
*La directrice générale du personnel  
et de l'administration,*  
H. Jacquot Guimbal

#### ANNEXE I RECLASSEMENT DES AGENTS DEVENUS INAPTES

En application du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, modifié par le décret n° 2000-198 du 6 mars 2000, pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le fonctionnaire dont l'inaptitude physique est reconnue médicalement (à la suite d'accidents, de maladies ou d'exams médicaux quelconques) et dont le poste ne peut être aménagé peut être :

- soit affecté dans un autre emploi de son grade ;
- soit reclassé dans un autre corps.

##### A. - Affectation dans un autre emploi de son grade

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 30 novembre 1984 précité dispose que l'administration peut affecter un fonctionnaire inapte physiquement dans un emploi de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes.

Le poste de travail d'un agent reclassé peut être aménagé dans les mêmes conditions que lors d'un recrutement contractuel de travailleur handicapé.

Le choix de la nouvelle affectation est conditionné par le rapport dressé soit par le médecin de prévention, soit par le comité médical ou la commission de réforme si l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie. Ce rapport donne un bilan sur l'état physique de l'agent et un bilan des possibilités d'emploi.

Cette affectation n'est pas subordonnée à une demande de l'agent.

La nouvelle affectation peut être définitive. Elle peut être également prononcée à titre temporaire jusqu'à ce que l'état physique de l'agent soit compatible avec un retour sur son ancien poste ou sur un poste de même nature, ou préalablement à la mise en œuvre d'une procédure de reclassement.

## B. - Reclassement dans un autre corps

Le décret n° 2000-198 du 6 mars 2000 prévoit l'obligation, dans un délai de trois mois, d'offrir au fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de son emploi des possibilités de reclassement.

Les services doivent mettre en œuvre toutes dispositions utiles pour assurer le respect de ce délai.

En cas d'inaptitude physique contractée par un agent dans l'exercice de ses fonctions, le reclassement statutaire s'avère nécessaire parce qu'il s'agit d'une obligation réglementaire d'une part et parce que le déroulement de carrière de l'agent ayant bénéficié d'un reclassement statutaire peut se poursuivre normalement, alors qu'il reste bloqué dans l'avancement de son corps d'origine s'il ne remplit plus certaines conditions, notamment d'aptitude physique.

Au niveau local, l'accueil en détachement d'un fonctionnaire reclassé sera prioritaire sur un recrutement externe y compris de personnes handicapées.

L'administration, après avis du médecin de prévention, du comité médical ou de la commission de réforme, invite le fonctionnaire à formuler une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps en application de l'article 2 du décret du 30 novembre 1984 précité.

Le reclassement est donc subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

En l'absence d'une telle demande, la situation de l'agent est examinée au regard de ses droits à congé statutaires et, si ceux-ci sont épuisés, de ses droits à pension.

Le reclassement peut s'opérer selon différentes procédures.

**1. Reclassement par détachement**

Le détachement dans un corps de niveau équivalent ou inférieur est possible s'il existe un poste vacant.

L'administration du corps ou du cadre d'accueil doit accepter ce détachement.

Dans tous les cas, l'ancienneté dans le corps ou cadre d'emploi d'origine est prise en compte pour le reclassement dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil :

- si le détachement a lieu dans un corps de niveau équivalent, l'agent est reclassé au même échelon, même indice, etc. ;
- si le détachement a lieu dans un corps de niveau inférieur, l'intéressé est reclassé à l'un des grades comportant un indice égal ou immédiatement supérieur au sien, sinon à l'échelon du grade le plus élevé de ce corps ou cadre d'emploi (il conserve alors à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine).

Le détachement peut être de courte durée (six mois maximum non renouvelable) ou de longue durée (cinq ans) selon les propositions du comité médical, compte tenu de l'état physique et de l'inaptitude de l'agent.

A l'expiration de chaque période de détachement, le comité médical examine la situation de l'agent et se prononce sur l'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude est devenue permanente, l'agent peut demander son intégration dans le corps de détachement, s'il est détaché depuis plus d'un an.

**2. Reclassement par concours examen professionnel  
liste d'aptitude**

Les fonctionnaires reconnus physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent présenter, s'ils ont été déclarés aptes à l'exercice des fonctions, leur candidature aux concours internes, examen professionnel ou liste d'aptitude en vue d'accéder à des corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, examens ou procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en faveur des candidats dont l'invalidité le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'intéressé.

Si le concours, l'examen ou la liste d'aptitude donne accès à un corps de niveau supérieur ou équivalent, l'intégration dans le nouveau corps a lieu conformément aux dispositions prévues par le statut général des fonctionnaires et le statut particulier du corps concerné.

Si le concours, l'examen ou la liste d'aptitude donne accès à un corps de niveau inférieur, le classement dans le nouveau corps est effectué au premier grade du corps d'accueil à un échelon déterminé en fonction des services accomplis dans le corps d'origine, sur la base de l'avancement dont le fonctionnaire aurait bénéficié s'il avait effectué ses services dans le nouveau corps.

Le cas échéant, il conserve son indice de rémunération jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal après reclassement.

## ANNEXE II

EXTRAIT DE LA CIRCULAIRE N° 2004-21 RELATIVE À L'APPLICATION DU PLAN TRIENNAL 2002-2004 DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

### 3. Reclassement

#### 3.1. Nécessité du reclassement statutaire

En cas d'inaptitude physique contractée par un agent dans l'exercice de ses fonctions, le reclassement statutaire s'avère nécessaire pour différentes raisons :

Sur le plan légal, le décret du 6 mars 2000 fait obligation à l'administration de proposer des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. La procédure de reclassement doit être conduite dans un délai de 3 mois (l'administration doit établir une décision motivée en cas d'impossibilité de reclassement de l'agent dans ce délai).

Le déroulement de carrière de l'agent ayant bénéficié d'un reclassement statutaire peut se poursuivre normalement, alors qu'il reste bloqué dans l'avancement de son corps d'origine s'il ne remplit plus certaines conditions, notamment d'aptitude physique.

Des études menées tout récemment à la DPSM ont permis de déterminer par exemple que la rémunération d'un agent d'exploitation reclassé statutairement, compensée par le niveau de prime d'adjoint administratif, est supérieure à celle d'un agent d'exploitation hors heures supplémentaires, ce qui permet d'éviter la baisse de rémunération.

Ces trois raisons plaident en faveur des reclassements statutaires qui ouvrent des perspectives plus larges à l'agent, et une gestion d'effectifs de corps plus rigoureuse aux bureaux de personnel, qu'une opération de reclassement strictement professionnel.

#### 3.2. Formation

Le volet formation joue un rôle prépondérant dans les procédures de reclassement. Dans la majeure partie des cas de reclassements statutaires, il est en effet indispensable de faire procéder à un bilan de compétences de l'agent concerné avec son accord :

- dans son intérêt personnel, car il est réconfortant pour lui de comprendre qu'il peut utiliser des ressources nouvelles autres que celles qu'il se savait maîtriser ;
- dans l'intérêt du service afin d'utiliser au mieux les nouvelles compétences dégagées.

A l'issue de ce bilan, des perspectives de formation sur de nouveaux domaines peuvent être envisagées.

#### 3.3. Aménagement du poste de travail

Le poste de travail d'un agent reclassé peut être aménagé dans les mêmes conditions que lors d'un recrutement contractuel de travailleur handicapé (cf. paragraphe 2-2).

L'agent n'ayant pas bénéficié d'un reclassement peut avoir également recours à des aménagements de son poste de travail. Dans ce cas, le dossier de demande indiqué au paragraphe 2-2 doit impérativement comporter un certificat médical du médecin de prévention.

Entrent par exemple dans le cadre de ces demandes les fauteuils ergonomiques ou les prothèses auditives.

## ANNEXE III

EXTRAIT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU METL (PLAN TRIENNAL 2002, 2003 et 2004)

### 3. Mesures de gestion du reclassement des fonctionnaires devenus inaptes

Procédure avec les comités médicaux et comités de réforme à revoir.

#### 3.1. Offre de reclassement

Elle devra intervenir conformément au décret n° 2000-198 du 6 mars 2000 en proposant au fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de son emploi en cours de carrière plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. Les difficultés de mise en œuvre de cette mesure devront être signalées rapidement à la DPSM.

Les sous-directions de personnel devront en conséquence rappeler et faire appliquer cette règle aux services.

#### 3.2. Gestion des reclassements

Les bureaux du personnel veilleront à appliquer les mesures suivantes (dont le mode de faire sera autant que de besoin précisé) contenues dans le protocole :

- orienter les agents concernés vers les centres de formation spécialisés susceptibles de procéder aux

évaluations de compétences préalable à toute mesure de reclassement (des évaluations pourront également être pratiquées de façon prioritaire en cas d'évolution du handicap, ou en cas de mutation) : ces actions seront prises en charge financièrement par le METL ;

- le reclassement d'un fonctionnaire devenu inapte est prioritaire sur un recrutement externe.

La conférence départementale interministérielle des correspondants handicap locaux réunissant les 3 fonctions publiques constituera le nouvel instrument permettant la mise en place de la priorité du reclassement au niveau local (la date de création de cette structure n'a pas été fixée dans le cadre du protocole).

#### 4. Mesures d'ordre statutaire

Elles concernent 2 domaines :

- le recrutement ;
- le reclassement.

##### 4.1. Mesures statutaires de recrutement (RC1, AC5, MiDeCQ)

Les contrats de recrutement par voie contractuelle actuellement utilisés par les bureaux de personnel pour les recrutements continueront de l'être (tant que des directives de la fonction publique ne seront pas arrêtées en la matière). Ces contrats devront notamment comporter les mentions suivantes :

- recrutement sur la base de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (recrutement contractuel des travailleurs handicapés dans les emplois de catégories A, B et C) ;

- vocation d'intégration à l'issue de l'année de stage ;

- rémunération à l'indice de pied de corps.

Compte tenu du développement des recrutements par voie contractuelle :

- parfaire la déconcentration (MiDeCQ) de la procédure de recrutement par voie contractuelle pour les agents de catégorie C jusqu'à l'acte administratif de décision de recrutement (les décisions de recrutement d'agents de catégories A, B et C demeurant centralisées) ;

- participation à un chantier interministériel relatif au principe de reprise d'ancienneté des services publics pour les personnes handicapées recrutées par voie contractuelle, à l'identique de celle en vigueur pour les recrutements par concours au moment de la titularisation des agents ;

- participation à un chantier interministériel relatif au recrutement contractuel ouvrant le bénéfice du temps partiel aux personnes handicapées.

##### 4.2. Mesures statutaires de reclassement (RC1, AC3/4, TE3/4/5, CS2/3, PBC1)

Le protocole prévoit que les possibilités d'avancement et de promotion des agents du corps d'accueil ne doivent pas être réduites du fait des détachements entrants des fonctionnaires reclassés consécutivement à leur inaptitude à continuer à exercer leurs fonctions : à l'occasion de l'ouverture de chaque chantier statutaire interministériel, les proportions de promotion à l'intérieur de chaque corps devront donc être réexaminées dans le sens d'une augmentation de façon à favoriser également les détachements entrants de fonctionnaires reclassés.

Deux types de mesures statutaires existantes sont maintenues :

- mesures visant à un reclassement équitable dans le nouveau corps d'accueil ;
- mesures visant à préserver le niveau de rémunération antérieur de l'agent reclassé.

Un chantier interministériel pourra être ouvert afin d'examiner les conditions dans lesquelles les agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions selon les prescriptions de leur statut pourront être reclassés, à parité de corps, de grade et de rémunération.

#### ANNEXE IV À LA CIRCULAIRE RELATIVE AU RECLASSEMENT DES AGENTS DEVENUS INAPTES

AGENT nom, prénom	IDENTIFIANT Gesper	CORPS, GRADE, indice actuels	DATE DEMANDE reclassement	CORPS, grade, indice de reclassement	DÉTACHEMENT conseil général oui/non (1)	ANNÉE reclassement prévue (2)	OBSERVATIONS
(1) 2005, 2006 ou 2007.							
(2) Le cas échéant, date MAD prévue.							



*Le Premier Ministre*

n° 5351/SG

Paris, le 3 décembre 2008

à

Monsieur le ministre d'Etat  
 Mesdames et Messieurs les ministres  
 Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat  
 Monsieur le Haut Commissaire

**Objet : Exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics**

Lors de la restitution des conclusions du Grenelle de l'Environnement, le 25 octobre 2007, le Président de la République a insisté sur le rôle exemplaire que l'État doit jouer pour assurer le développement durable de notre économie.

Les travaux et manifestations du Grenelle de l'Insertion ont, quant à eux, permis de mettre en évidence la dimension sociale de cette politique de développement durable. La promotion de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi est un élément essentiel de cette politique et, dans ce domaine comme dans les autres, l'État se doit d'être exemplaire.

Ces préoccupations doivent être prises en compte dans tous les volets de l'action de l'État. Il se doit, en particulier, d'utiliser ses propres moyens de fonctionnement pour renforcer et favoriser l'émergence de modes de production et de consommation plus durables.

Les dépenses que l'État consacre annuellement à son fonctionnement courant dépassent les quinze milliards d'euros dont dix milliards d'euros pour les achats courants et cinq milliards d'euros pour les achats dits « métiers ». Ces dépenses doivent être désormais faites dans une approche de développement durable.

Les dépenses de fonctionnement des administrations peuvent, en effet, apporter une contribution significative face aux défis environnementaux et sociaux que nous devons relever. L'utilisation de ce levier permettra d'assurer une plus grande efficacité des politiques sectorielles en faveur du développement durable. Il s'agit aussi d'une question de responsabilité et de crédibilité. L'État ne peut ignorer dans sa gestion quotidienne les objectifs de développement durable qu'il souhaite voir prendre en compte par les entreprises et les consommateurs. En outre, cette orientation des dépenses de fonctionnement doit contribuer au soutien des éco-produits et des éco-technologies qui constituent un facteur important pour promouvoir une économie hautement compétitive et innovante.

La révision prochaine de la Stratégie nationale de développement durable sera l'occasion, pour chaque département ministériel, de préciser et d'actualiser sa contribution au développement durable dans le champ des politiques publiques dont il a la charge. Toutefois, sans attendre cette révision, je vous demande d'établir, dans un Plan Administration Exemple, les dispositions assurant la prise en compte des objectifs d'un développement durable dans le fonctionnement des services et des établissements publics placés sous votre responsabilité.

Afin de garantir une cohérence et une efficacité maximales de l'action de l'État dans son ensemble, chaque plan ministériel devra privilégier des actions communes à tous les départements ministériels et mobiliser l'ensemble des personnels impliqués dans la gestion courante de l'administration. Les actions relevant d'un fonctionnement et de métiers spécifiques à votre département ministériel ne seront traitées qu'indirectement par ce plan. Il conviendra néanmoins de leur appliquer les objectifs et les moyens des actions communes chaque fois que cela pourra l'être.

Les actions communes que je vous demande d'inscrire dans votre plan ministériel concernent :

#### 1. Les achats courants

Définis par opposition aux achats dits « métiers », ils correspondent à la partie des achats publics commune au fonctionnement de toute administration. À ce titre, je vous rappelle que les orientations de la France sont définies par le Plan national d'action pour des achats publics durables<sup>1</sup> (PNAAPD). Ce plan, adopté en mars 2007, a pour objectif de faire de notre pays l'un des pays de l'Union européenne les plus engagés dans la mise en œuvre du développement durable en matière de commande publique. Il couvre une période de trois ans (2007-2009) et fera l'objet d'une révision au terme de cette période. Les fiches relatives aux achats généraux de produits et de services annexées à la présente circulaire reprennent, pour l'essentiel, les orientations définies aux paragraphes 93 à 108 du PNAAPD.

La mise en œuvre opérationnelle de ces objectifs s'inscrit dans la politique globale d'achat de l'État que le gouvernement a décidé d'unifier lors du conseil de modernisation des politiques publiques du 12 décembre 2007. Elle relève donc de la responsabilité de la future structure responsable des achats de l'État qui devra définir la stratégie d'achat par catégories de produits pour l'ensemble des acheteurs, en tenant compte des objectifs du PNAAPD et des orientations contenues dans les fiches jointes à la présente circulaire.

1) <http://www.ecologie.gouv.fr/pnaapd.html>

2. Les mesures d'éco-responsabilité qui peuvent être mises en œuvre dans toute administration indépendamment ou en accompagnement des commandes publiques, notamment pour en diminuer le volume ou en améliorer la qualité.

Il s'agit de promouvoir des comportements éco-responsables des agents, une gestion énergétique économe des bâtiments publics ainsi que des politiques raisonnées de déplacements professionnels ou de gestion des déchets.

3. La responsabilité sociale de l'État, tant en sa qualité d'opérateur économique qu'en sa qualité d'employeur

L'État doit se fixer des objectifs élevés en ce qui concerne le respect des droits fondamentaux de la personne au travail, l'intégration des personnes handicapées, l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et la parité professionnelle. À cet égard, je vous rappelle qu'il a été décidé, lors du conseil des ministres du 9 avril 2008, que les achats publics socialement responsables doivent représenter au minimum 10 % des achats courants de l'État et de ses établissements publics d'ici 2012 dans les secteurs comportant au moins 50 % de main-d'œuvre.

Les modalités concrètes de ces actions sont précisées dans les vingt fiches annexées à la présente circulaire. Celles-ci fixent les objectifs et les échéances communs et détaillent les stratégies et les moyens d'actions à mettre en œuvre. Vous trouverez une liste de ressources utiles pour la réalisation de démarches responsables et d'achats publics durables sur le site Internet consacré à l'administration éco-responsable.<sup>2</sup>

Un effort de formation est en tout état de cause nécessaire pour faire naître et diffuser, chez l'ensemble des agents de la fonction publique, une culture partagée du développement durable.

Je vous demande de préparer votre Plan Administration Exemplaire sur la base de ces fiches et de mettre en œuvre, sans tarder, les actions qui y sont décrites dans l'ensemble des services de votre département ministériel. Vous vous attacherez à ce que les établissements publics placés sous votre autorité élaborent leur propre plan d'action.

Vous veillerez à renseigner les indicateurs figurant dans treize de ces fiches sachant que la batterie des indicateurs sera progressivement complétée. Pour ce faire, vous vous appuyerez sur les outils de compte-rendu développés dans le cadre de la professionnalisation du métier d'acheteur public par la mission interministérielle France Achats (MIFA) et, ultérieurement, par la future structure responsable des achats de l'État ainsi que sur l'outil de suivi des démarches d'éco-responsabilité par site développé par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).

Vous adresserez à la déléguée interministérielle au développement durable qui en assurera la synthèse, votre plan d'ici la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2009 et un rapport annuel de suivi à compter de 2009. Je demande à la déléguée interministérielle d'animer un groupe de travail

2) <http://www.ecoresponsabilite.environnement.gouv.fr/>

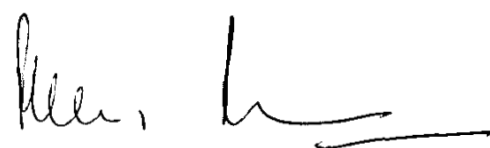
1) TCO est un référentiel mis au point et contrôlé par la confédération suédoise des employés professionnels (« Tjänstermäns Centralorganisation ») :



chargé d'assurer, dans un esprit de partage d'expertise, d'expériences et de moyens, le suivi global des résultats de l'action de l'État exemplaire au regard du développement durable.

Un dispositif financier accompagnera la mise en œuvre de ces plans à compter de 2010. Il reposera sur le respect de différents indicateurs pertinents.

Je compte sur votre engagement pour que les exigences du développement durable se traduisent de manière effective dans le fonctionnement quotidien des services relevant de votre autorité et des établissements publics qui vous sont rattachés.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'François Fillon', with a long horizontal stroke at the end.

François FILLON

**Fiche n° 19****Achats socialement responsables****Objectifs**

1. Développer l'utilisation, par tous les acheteurs publics, des clauses sociales du code des marchés publics permettant l'insertion des personnes éloignées de l'emploi<sup>42</sup> et des personnes handicapées en :

a) systématisant l'application des dispositions spécifiques prévues à l'article 10 (allotissement, sauf inconvénient économique ou financier), à l'article 14 (condition d'exécution, exprimée en nombre d'heures de travail réalisées par insertion des personnes éloignées de l'emploi) et à l'article 15 (lots ou marchés réservés à des entreprises adaptées, à des établissements et structures d'aide par le travail ou à des structures équivalentes employant une majorité de personnes handicapées) dans des conditions compatibles avec les capacités des entreprises et structures concernées, en conformité avec l'objet des marchés et adaptées à l'équilibre économique des prestations attendues ;

b) en appliquant, éventuellement, les dispositions particulières prévues à l'article 30 (procédure adaptée pour les marchés dont l'objet est l'insertion), à l'article 50 (variantes autorisées), à l'article 53-1 (critère secondaire de sélection sur la qualité de l'offre d'insertion basée sur la condition d'exécution de l'article 14).

Objectif cible pour 2012 : atteindre, dans les segments comportant au moins 50 % de main d'œuvre, 10 % au moins du montant des achats courants de l'État réalisés par des publics ou organismes relevant de l'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, GEIQ, etc) ou des structures employant une majorité de travailleurs handicapés.

2. Développer les exigences d'achats éthiques (respectueux du droit du travail et des conditions de travail) pour faire progresser partout les droits sociaux fondamentaux, et d'achats équitables pour mieux rémunérer les producteurs désavantagés situés dans des pays en développement.

**Stratégies**

Multiplier les occasions de communication politique sur les achats socialement responsables et traduire la volonté politique en instructions et plans d'action.

Prévoir une évaluation.

Rendre visible le secteur de l'insertion par l'activité économique et mettre en place un réseau territorial opérationnel de « facilitateurs ».

42) Les différentes catégories de personnes concernées sont définies au § 1.2 du guide publié par l'Observatoire économique de l'achat public à l'attention des acheteurs publics (« *Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées* ») :

[http://www.minefe.gouv.fr/directions\\_services/dajoeap/documents\\_ateliers/personnes\\_eloignees/guide\\_commande\\_publice\\_acces\\_emploi\\_personnes\\_etoignees.pdf](http://www.minefe.gouv.fr/directions_services/dajoeap/documents_ateliers/personnes_eloignees/guide_commande_publice_acces_emploi_personnes_etoignees.pdf)

**Moyens d'actions**

Saisir l'occasion du « Grenelle de l'insertion » et de la Présidence française de l'Union européenne pour sensibiliser les décideurs.

Systématiser l'information auprès des publics concernés (acheteurs, techniciens, décideurs) sur les clauses sociales, leur intérêt et le mode opératoire le plus approprié (définition du nombre d'heures de main-d'œuvre, groupement de structures en capacité de répondre, etc.).

Insérer des exemples de bonnes pratiques dans les supports de communication généraux des ministères et les supports spécifiques au domaine de l'achat public (extranet de la structure responsable des achats de l'État, lettres d'information, journaux, etc.).

Développer les formations sur les modes opératoires : sensibilisation dans les formations générales des acheteurs, modules spécifiques de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) et du Centre national de la fonction publique territoriale (voir fiche n° 18).

Diffuser auprès des services d'achat les guides pratiques et juridiques de l'Observatoire économique de l'achat public<sup>43</sup> et d'Alliance Ville Emploi<sup>44</sup>.

Intégrer les instructions correspondantes dans les textes constitutifs et les procédures opérationnelles de la structure responsable des achats de l'État.

Définir un mode d'évaluation de la performance d'achat public socialement responsable à partir d'objectifs fixés aux administrations et d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Prendre en compte les résultats dans les rapports annuels de performance des ministères et l'évaluation des secrétaires généraux.

Rendre obligatoire la justification d'une éventuelle non-utilisation des clauses sociales dans tout marché public comportant une part significative de main-d'œuvre.

Réserver une part des commandes (prestations internes à l'administration) à la Régie industrielle des établissements pénitentiaires dans les segments où ce choix est pertinent.

Mettre en place tous les outils pratiques permettant aux acheteurs publics et aux entreprises soumissionnaires de connaître les structures de l'insertion par l'activité économique sur leur territoire et, plus largement, au plan national<sup>45</sup>.

Systématiser l'implantation de « facilitateurs » (agents gestionnaires de clauses sociales) dans tous les territoires pertinents (bassins d'emploi), dans le cadre des dispositifs locaux et partenariaux des politiques de l'emploi (Plans locaux d'insertion et d'emploi, Maisons de l'Emploi, etc.), afin de faire le lien de façon cohérente entre les acheteurs publics de différents niveaux (local, départemental, régional, national de compétence centrale ou déconcentrée) et les entreprises soumissionnaires pour la définition pertinente et adaptée du niveau demandé et la bonne mise en œuvre des solutions apportées.

43) [http://www.ministe.gouv.fr/directions\\_services/daj/ocap/documents\\_ateliers/personnes\\_eloignees/quede\\_commande\\_publice\\_acces\\_emploi\\_personnes\\_eloignees.pdf](http://www.ministe.gouv.fr/directions_services/daj/ocap/documents_ateliers/personnes_eloignees/quede_commande_publice_acces_emploi_personnes_eloignees.pdf)

44) <http://www.ville-emploi.asso.fr/extranet/actualites/pdf/CSM.pdf>

45) Au travers, notamment, de l'annuaire des structures de l'insertion par l'activité économique et de l'achat socialement responsable : <http://www.socialement-responsable.org/>

Faire référence dans les marchés publics au respect des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail<sup>46</sup>.

#### **Indicateurs de suivi**

13a = *Nombre de marchés notifiés intégrant une clause sociale au titre de l'article 14 du code des marchés publics / Nombre total de marchés notifiés.*

13b = *Montant des marchés notifiés intégrant une clause sociale au titre de l'article 14 du code des marchés publics / Montant total des marchés notifiés.*

13c = *Nombre de salariés en insertion par l'activité économique du fait d'une clause d'insertion au titre de l'article 14 du code des marchés publics.*

13d = *Nombre de lots ou de marchés notifiés intégrant une clause de réservation au titre de l'article 15 code des marchés publics / Nombre total de marchés notifiés.*

13e = *Montant des lots ou des marchés notifiés réservés au titre de l'article 15 du code des marchés publics / Montant total des marchés notifiés.*

#### Précisions

Indicateurs suivis par la structure responsable des achats de l'État.

Contributeur associé (autres que ministères) pour l'indicateur 13c : Service public de l'emploi.

Périodicité : annuelle.

**Fiches liées :** n° 4, 5, 6, 9, 10, 11, 18, 20

46) (Entre parenthèses : date de leur ratification par la France) C29 sur le travail forcé de 1930 (1939), C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 (1951), C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 (1951), C100 sur l'égalité de rémunération de 1951 (1953), C105 sur l'abolition du travail forcé de 1957 (1969), C111 sur la discrimination de 1958 (1981), C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973 (1990), C182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999 (2001) : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

## **Bilan du plan quadriennal 2009-2012 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Afin d'assurer la mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur des travailleurs handicapés, une organisation adaptée a été mise en œuvre pour répondre :

- ◆ aux circuits budgétaires propres à nos ministères (prise en compte de la responsabilité du niveau régional),
- ◆ aux contraintes liées à la réforme de l'administration territoriale de l'État (création des directions départementales interministérielles).

En fonction des besoins transmis par les services, les crédits reçus ont été mis à disposition des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement, et notamment des responsables des budgets opérationnels de programme. En effet, chaque directeur régional gère les demandes de financement des services de sa région en fonction de l'enveloppe de crédits dont il dispose.

Ainsi, le bureau de la prévention, de la santé au travail, des politiques sociales et du handicap de la direction des ressources humaines assure la cohérence du dispositif pour l'ensemble des ministères. Il assure également le suivi de la programmation des crédits, synthétise les bilans de consommation transmis par les DREAL et envoie le bilan global au Fonds pour l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique (FIPHFP).

Enfin, conformément au plan quadriennal ministériel 2009-2012 pour l'emploi des travailleurs handicapés, chaque DREAL a été amené à désigner, au sein de son service, une personne ressource handicap régionale (PRHR) chargée d'accompagner les services dans la mise en œuvre de la politique régionale en faveur des travailleurs handicapés. Le réseau des PRHR, institué en 2009, constitue un relais local indispensable pour développer les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, en s'appuyant notamment sur les crédits du FIPHFP.

### **1. Le recrutement**

#### **a) Le taux d'emploi**

Effectifs rémunérés au 1/1/2008 : 68 055

Effectifs rémunérés au 1/1/2009 : 63 849

Effectifs rémunérés au 1/1/2010 : 58 684

Effectifs rémunérés au 1/1/2011 : 57 097

\*Données issues des remontées des services dans le cadre de l'enquête annuelle

La progression du taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a été continue durant toute la durée du plan quadriennal. L'évolution notable du taux entre 2010 et 2011 (+1 %) est liée à une amélioration de la méthode de recensement, conformément à une recommandation du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) exposée dans son audit d'avril 2012.

Nombre de BOE au 1/1/2008 : 3 588 soit 5,20 % de l'effectif total

Nombre de BOE au 1/1/2009 : 3 350 soit 5,25 % de l'effectif total

Nombre de BOE au 1/1/2010 : 3 181 soit 5,42 % de l'effectif total

Nombre de BOE au 1/1/2011 : 3 702 soit 6,48 % de l'effectif total

Ainsi, en fonction des taux d'emploi considérés, la contribution des ministères au FIPHFP, s'est élevée à :

- ◆ 1,89 M € en 2009 au titre de 2008 (tenant compte de la décote de 20 % s'appliquant pour la 3e année du conventionnement)
- ◆ 2,10 M € en 2010 au titre de 2009 (fin de la décote)
- ◆ 1,31 M € en 2011 au titre de 2010
- ◆ Pas de contribution en 2012 au titre de 2011 (taux d'emploi supérieur à 6 %)

### b) Le flux de recrutements

Années	Objectifs du plan quadriennal 2009-2012	Réajustement 2010	Réalisé au 31-12-2012
2008	112	50	85
2009	119	650	66
2010	127	50	43
2011	136	50	22
2012	145	50	40

Ce plan de recrutement a été réajusté par lettre circulaire du premier ministre en date du 27 décembre 2010 pour tenir compte des contraintes budgétaires imposées à tous les ministères. Les objectifs pour notre périmètre ont ainsi été fixés à 50 par an.

### c) Bilan des recrutements par la voie contractuelle

	2008	2009	2010	2011	2012
Ingénieur des ponts, des eaux et forêts	1				
Attaché administratif	2	4	1	4	2
Ingénieur des travaux publics de l'État	1	1	2		
Secrétaire administratif	11	13	4	2	2
Technicien supérieur de l'équipement	6	5	3		
Assistant de service social	1				
Contrôleur des transports terrestres				1	
Adjoint administratif	61	40	32	13	36
Adjoint technique	2	2	0	1	
Dessinateur					
Syndic des gens de mer				1	
Expert technique		1			
Inspecteur du permis de conduire			1		
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>66</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>40</b>

Le total des recrutements effectués sur la période couverte par la présente convention est donc de 266 au 31 décembre 2012.

La baisse du nombre de recrutements contractuels entre 2008 et 2012 est sensible. Elle peut partiellement s'expliquer par le contexte global de baisse des effectifs dans la fonction publique. Par ailleurs, il convient de rappeler les difficultés inhérentes au recrutement de profils très qualifiés, compte-tenu de la plus grande attractivité des rémunérations proposées dans le secteur privé pour ces profils.

Pour pallier ces difficultés, le ministère participe activement aux salons, forums et manifestations dédiés au handicap qui lui ont permis un certain nombre de recrutements au cours des années du contrat.

#### d) Bilan des reclassements statutaires réalisés depuis 2008

	2008	2009	2010	2011
Secrétaire administratif	4	9	3	
Dessinateur	5	3		
Adjoint technique	3	1	1	
Adjoint administratif	20	9	5	3

## 2. L'insertion et le maintien dans l'emploi

La convention de financement a été signée le 4 avril 2008 avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2008. Le versement par le FIPHFP du premier acompte, d'un montant de 1 471 050 €, a été réalisé au cours du mois de juillet 2008.

Le deuxième acompte, du même montant, a été alloué en février 2011 et intégralement mis à disposition des services.

Les actions financées ont bénéficié sur la durée de la convention à 1 030 agents.

Cinq bilans d'étape ont été fournis au FIPHFP, dont la synthèse au 1<sup>er</sup> décembre 2012 est fournie en annexe.

Au-delà des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions d'insertion et de maintien dans l'emploi. En effet, au cours de l'année 2012, l'absence d'abondement de la part du FIPHFP ont conduit un certain nombre de services à faire l'avance sur des crédits budgétaires de dépenses obligatoires, notamment pour ce qui relevait de frais de taxis, de prothèses auditives, etc.

Par ailleurs, pour certaines dépenses, les financements du FIPHFP interviennent pour le reste à charge (prothèses...). De fait, les agents doivent parfois en faire l'avance sur leurs propres deniers. Enfin, la mise en place des DDI a complexifié les modalités d'utilisation et de suivi des crédits du FIPHFP au niveau local, compte tenu des origines ministérielles différentes des agents de ces services et de l'impossibilité des transferts financiers entre programmes.

### 3. La sensibilisation et la formation

Depuis le début du plan quadriennal, 245 agents ont suivi des actions de formation ou de sensibilisation au handicap (ce chiffre est sans doute sous-estimé, puisqu'il ne concerne que les actions financées sur des crédits du FIPHFP) pour un montant total de 139 054 €. Ces actions ont été diverses :

- ◆ Sensibilisation à l'accueil d'un travailleur en situation de handicap dans une équipe,
- ◆ Formation à l'usage de la langue des signes pour des agents valides amenés à travailler avec des agents malentendants,
- ◆ Formation des acteurs du "lieu ressources",
- ◆ Formation des conseillers de mobilité et des conseillers de recrutement des CVRH sur l'insertion des travailleurs handicapés...

En outre, la sous-direction PSPP intervient chaque année dans les formations "prise de poste" des nouveaux secrétaires généraux et responsables RH de proximité pour les informer et les sensibiliser à la question du handicap.

Cependant, l'ensemble des actions de formations prévues n'ont pu être conduites pour les raisons suivantes :

- ◆ les CVRH ont dû concentrer leur activité pour démultiplier les formations sur les nouveaux outils Chorus et REHUCIT,
- ◆ l'encadrement et les équipes de ressources humaines n'ont pas pu dans certains cas dégager le temps nécessaire pour leur participation à ces actions compte tenu des objectifs assignés de réalisation des réorganisations de services dans des délais très contraints. Pour cette raison, il a été décidé en 2011 de modifier le format de ces interventions et de s'orienter vers des actions de sensibilisation plus accessibles aux agents (sur leur lieu de travail), et sous la forme de pièce de théâtre d'entreprise : une action a été mise en œuvre en administration centrale en novembre 2011 et une autre à l'automne 2012 par le CVRH de Nantes sur les sites de Nantes et de Rennes.

Les services se sont également impliqués dans la journée du 12 mai 2011, consacrée au handicap dans la Fonction Publique.



## ANNEXE : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PLAN (EXTRAIT DU PLAN QUADRIENNAL 2009-2012)

### • Mise en œuvre au niveau national

Les actions suivantes seront réalisées par la direction des ressources humaines du MEEDDAT pour accompagner les services dans la mise en œuvre des orientations du plan :

Accès à l'emploi :

- ◆ Chaque bureau de gestion de personnel de la DRH précisera les recrutements programmés pour les corps qu'il gère, y compris pour les corps de catégorie A. Les services ayant identifié un recrutement potentiel de travailleur handicapé dans un corps donné pourra prendre l'attache du bureau de gestion du corps concerné afin de vérifier la possibilité d'un tel recrutement ; **réalisé au niveau des sous-directions depuis la réorganisation de la DRH : PPS pour les catégories C, RM pour les catégories A et B**
- ◆ Une grille d'analyse de poste sera élaborée pour guider les services dans la prise en compte du handicap dans la rédaction de fiche de poste ; **non réalisé**

Maintien dans l'emploi et reclassement :

- ◆ Actualisation de la circulaire ministérielle du 10 juillet 2005 relative au reclassement des agents devenus inaptes physiquement : **non réalisé sur la période, prévu en 2013**
- ◆ Création d'un poste d'ergonome au niveau de l'administration centrale : **poste créé en 2010, dont les missions ont été réorientées**

Sensibilisation, communication et information :

- ◆ Élaboration de cahiers des charges de formations relatives à la sensibilisation au handicap (diffusion auprès des CVRH au 1<sup>er</sup> semestre 2009) : **en continu depuis 2009**
- ◆ Élaboration d'un guide de sensibilisation au handicap (consultation prévue au 2<sup>ème</sup> semestre 2009 pour une diffusion auprès des services au 1<sup>er</sup> trimestre 2010) : **réalisé**
- ◆ Élaboration d'un livret d'accueil destiné aux travailleurs handicapés (consultation prévue au 2<sup>ème</sup> semestre 2009 pour une diffusion auprès des services au 1<sup>er</sup> trimestre 2010) : **réalisé**
- ◆ Présentation du plan quadriennal lors d'une réunion du réseau des DREAL au premier semestre 2009 : **non réalisé**
- ◆ Présentation de la politique d'emploi des travailleurs handicapés du MEEDDAT lors d'une journée consacrée aux ressources humaines, organisée par la DRH à l'intention des chefs de service au 2<sup>ème</sup> semestre 2009 : **non réalisé**
- ◆ Participation annuelle du ministère, aux niveaux national, régional et local aux forums d'emploi organisés par l'ADAPT lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (semaine qui se déroule au mois de novembre) : **réalisé**
- ◆ Participation aux 6 salons AUTONOMIC régionaux organisés sur le territoire métropolitain : **réalisé**

### • Déclinaison du plan au niveau régional

Chaque direction régionale déclinera les présentes orientations dans le plan régional de recrutement, d'insertion, de reclassement et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés qu'elle aura rédigé. Ce plan sera transmis au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2009 à la DRH du ministère (bureau des politiques sociales SG/DRH/SGP/PSP1).

Conformément au cadre figurant en annexe10, le plan régional présentera notamment :

- ◆ le nombre de recrutements de travailleurs handicapés à opérer pour atteindre ou maintenir le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés au sein de la région ;
- ◆ les opérations de communications qui seront menées, le cas échéant, pour attirer les candidatures ;
- ◆ les opérations envisagées pour assurer la sensibilisation et la formation des personnels concernés dans les services.
- ◆ **14 services ont produit un plan d'action régional depuis la mise en place du plan quadriennal**

### • Indicateurs de réalisation des orientations du plan

Ces indicateurs seront mesurés au travers d'une enquête annuelle qui sera diligentée par la DRH (bureau des politiques sociales PSP1) du ministère.

- ◆ **Non réalisé : une seule DREAL a fourni les indicateurs de suivi depuis le début du plan**

### • Suivi du plan et propositions d'améliorations

Le suivi du plan quadriennal 2009-2012 sera examiné annuellement par le comité de suivi (cf. annexe 5) regroupant les organisations syndicales représentatives du MEEDDAT et les représentants de l'administration. **Réalisé : 2\*/an depuis le début du plan**

La présentation de ce bilan annuel se tiendra à la fin du premier trimestre de l'année n+1. **Réalisé**

Le comité de suivi fera toute proposition pour favoriser le bon déroulement et, le cas échéant, pour apporter des améliorations sur les dispositifs engagés. **Réalisé**

## CONCLUSION : PRIORITES PROPOSEES POUR LE PROCHAIN PLAN QUADRIENNAL

**Priorité 1 :** le maintien dans l'emploi et les aménagements de poste : fluidification des circuits financiers

**Priorité 2 :** formation et information en interne, notamment en direction des DAC pour une meilleure appropriation du plan quadriennal et des politiques en faveur des travailleurs handicapés

**Priorité 3 :** communication envers les agents hésitant à déclarer leur handicap

**Priorité 4 :** accentuation de la présence sur les salons de recrutement et meilleur ciblage des profils pour améliorer l'adéquation entre les besoins des services et les viviers de candidatures dans un contexte de réduction global des recrutements

## Annexe 2

**Notice fixant les modalités de recrutement des travailleurs handicapés****Le recrutement des travailleurs en situation de handicap aux METL et MEDDE : une procédure en quatre étapes**

C'est le service employeur qui, à partir d'un besoin avéré (ETP vacant) et après autorisation du RBOP prend l'initiative d'engager la procédure de recrutement des travailleurs en situation de handicap.

**I. Etape préparatoire :**

1. **Solliciter l'autorisation du RZGE**, liée à la disponibilité d'un ETP au titre de l'année de recrutement, dans le cadre des possibilités de recrutement des travailleurs handicapés par corps.
2. **Préciser sur la fiche du poste offert au recrutement les contraintes du poste**. Pour cela, l'expertise du médecin de prévention, de l'assistant(e) social(e) et/ou de l'animateur sécurité prévention peut être sollicitée. Il s'agit d'indiquer si le poste implique des déplacements, l'animation de réunion,... Ces éventuelles caractéristiques du poste devront être rappelées lors de l'entretien de recrutement.
3. **Constituer un vivier de candidats en situation de handicap**. Deux sources sont envisageables. Exploiter les candidatures spontanées adressées directement ou transmises par la DRH (bureaux PSPP1 ou RM3) aux services, ou recourir à une association locale spécialisée dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (par exemple, le réseau d'associations CAP emploi [www.capemploi.net](http://www.capemploi.net)). Ces associations accompagnent les travailleurs handicapés pour définir leur projet professionnel et éventuellement les former.

Dans tous les cas, une attention particulière doit être portée au lieu de résidence des candidats car une mobilité géographique, même acceptée, n'est pas souhaitable avant titularisation.

**II. Phase de sélection consistant à apprécier l'adéquation du candidat au poste à pourvoir et la faisabilité administrative de son recrutement :**

1. Les candidats aux emplois des macro-grades A et B doivent justifier des **diplômes ou niveaux d'études** exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder. Les candidats aux emplois de macro-grade C, à défaut de justifier des diplômes ou de niveau d'études exigés des candidats au concours externes, voient leur niveau de connaissance et de compétence apprécié sur dossier.
2. **Un entretien avec le candidat** doit être organisé.

Cet entretien de recrutement a pour but d'évaluer spécifiquement les compétences du candidat au regard du poste proposé, sa capacité d'intégration dans le service, ainsi que la faisabilité du recrutement (choix du corps technique ou administratif, prise en compte de l'avis éventuel du médecin agréé extérieur à l'administration certifiant la compatibilité du handicap avec les contraintes inhérentes au poste). C'est le supérieur hiérarchique direct du service qui propose au(x) candidat(s) présélectionné(s) cet entretien. Il peut se faire assister éventuellement :

- d'un conseiller en recrutement ou du chargé de mission encadrement du corps concerné (A ou B) pour les recrutements TH en administration centrale,
- d'un représentant du SG/RH de la structure du service recruteur (souvent maître d'oeuvre, dans les faits) ou d'un conseiller de CMVRH pour les recrutements en services déconcentrés.

Il est rappelé que l'organisation d'un jury de recrutement n'est nullement obligatoire à ce stade. Si le service souhaite néanmoins retenir cette modalité d'entretien de recrutement, il convient d'être attentif à ce que ce choix ne conduise ni à un allongement excessif des délais, ni surtout ne constitue une étape de sélection supplémentaire.

3. A l'issue de la phase d'entretien, **le futur supérieur hiérarchique direct prend la décision finale** de recrutement du candidat de son choix. Les documents nécessaires à l'établissement du contrat du candidat sont transmis à la DRH/MGS pour les recrutements de cat. A et B, directement au PSI pour les recrutements en catégorie C. La date d'effet du contrat est décidée en concertation avec le service d'accueil.

### III. Une phase contractuelle de stage dont la réussite conditionne la titularisation dans un corps :

1. Le supérieur hiérarchique direct est au premier chef **responsable** du bon déroulement du stage du candidat avant titularisation. **Il prépare en amont l'insertion de l'agent** dans son service en lien avec le médecin de prévention, l'assistant(e) social(e) et/ou l'animateur sécurité prévention afin de procéder aux éventuels aménagements du poste de travail ou des horaires (exemple d'agents devant s'absenter pour suivre un traitement). L'information des autres agents du service d'accueil est également nécessaire afin de dissiper craintes et interrogations éventuelles.
2. **Durant la période contractuelle (1 an), l'agent a les mêmes droits qu'un stagiaire du corps d'accueil.** Il bénéficie d'un suivi particulier et régulier à la fois de la hiérarchie et du service médico-social. Si, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu pendant au moins trois mois, l'intéressé doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage prévu par le statut particulier du corps (D n° 95-979 du 25 août 1995, articles 4 à 7- 2).

Il est recommandé de prévoir durant la période de stage **une formation de type « prise de poste »** (ex. des SAE à l'ENTE), voire une formation initiale lorsque le statut particulier du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé le prévoit.

### IV. La titularisation dans un corps suite à la reconnaissance de l'aptitude professionnelle de l'agent :

A l'issue du contrat, la titularisation de l'agent dans un corps est subordonnée à l'appréciation de son aptitude professionnelle.

1. Lorsque l'agent a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, l'examen de son aptitude professionnelle intervient en même temps que celui des fonctionnaires de ce corps avant leur titularisation dans les conditions fixées à l'article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995.
2. Dans les autres cas, son aptitude professionnelle est établie au vu du dossier de l'intéressé et après **entretien avec un jury de titularisation**. Ce jury organisé par l'administration d'accueil est composé d'un représentant du service - de préférence le N+1 -, d'un acteur RH gestionnaire (SG, responsable de BRH) et d'un représentant de la gestion statutaire du corps concerné (le chargé de mission encadrement ou un conseiller de CMVRH pour les agents de catégories A et B, un agent gestionnaire pour les cat. C).
3. Selon le niveau d'aptitude du candidat, 4 possibilités sont ouvertes (*article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995*) :
  - Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions concernées, l'autorité administrative (DRH/MGS/GAP pour les corps de catégories A et B à gestion centralisée, PSI pour les corps de catégorie C à gestion déconcentrée) procède à sa titularisation après avis de la CAP du corps concerné.

- Si l'agent, sans être déclaré inapte, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, La DRH renouvelle son contrat après avis de la CAP du corps concerné. La durée du renouvellement du contrat ne peut excéder sa durée initiale. A l'issue de cette période, l'intéressé est titularisé sous réserve de remplir les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.
- Si les capacités professionnelles de l'agent sont estimées insuffisantes pour intégrer le corps initialement envisagé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la CAP compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un corps de niveau hiérarchique inférieur.
- Si les capacités professionnelles de l'agent sont estimées insuffisantes, et après avis de la CAP, son contrat n'est pas renouvelé.

### **Pour information :**

**Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** peut financer diverses actions, notamment l'aménagement des postes de travail, le recours à un auxiliaire, le financement des surcoûts de transports, le recours à des organismes extérieurs spécialisés (ex : psychologue du travail, ergonome, organismes de bilan de compétences), des actions de sensibilisation à destination de tous les agents (y compris l'encadrement) ou encore des formations pour la reconversion professionnelle d'agents devenus inaptes.

**Vos interlocuteurs à la DRH**

- Sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP) :

Questions relatives aux modalités de recrutement et d'intégration :

- Bureau PSPP1 : correspondante handicap aux METL et MEDDE– Mme Juliette Flori

- **Sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaires (MGS) :**

Questions relatives aux conditions statutaires et établissement des contrats :

- Bureau MGS1 : macrogrades A
- Bureau MGS2 : macrogrades B

- **Sous-direction de la gestion administrative et de la paye (GAP) :**

Transmission des dossiers administratifs pour la gestion administrative et de la paye :

- Bureau GAP2 : filières administratives
- Bureau GAP 3 : filières techniques

- **Sous-direction du recrutement et de la mobilité (RM) :**

Questions relatives aux conditions de recrutement des TH des catégories B et A :

- Bureau RM3 : appui aux services pour les recrutements

**Liste des pièces à fournir pour l'établissement des contrats :**

- Demande de l'intéressé,
- Fiche de poste,
- CV,
- Avis favorable du RBOP,
- Avis CADPH ou COTOREP,
- Certificat médical,
- Copie d'une pièce d'identité (recto/verso),
- Copie de la carte vitale,
- Extrait de casier judiciaire n°2,
- Fiche de renseignement,
- SERM,
- RIB,
- État de services le cas échéant,
- Préciser la date d'effet du contrat.

### **Rappel des principaux textes régissant le recrutement des travailleurs en situation de handicap :**

- Code du travail, articles L323-3 sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et L5213-1 à L5213-2 sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État, article 27,
- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des travailleurs handicapés (obligation faite aux administrations d'employer des TH à hauteur d'au moins 6 % de leurs effectifs globaux),
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,
- Circulaire FP4 n° 1902 du 13 mai 1997 relative à l'application du décret n° 95-979 du 25 août 1995,
- Décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État,
- Décret n° 2006-1458 du 27 novembre 2006 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C,
- Circulaire PM n° 5265-SG du 23 novembre 2007 relative à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

### **Rappel des principes du recrutement des travailleurs en situation de handicap aux METL et MEDDE :**

- La politique ministérielle ne consiste pas à réserver ou flécher des postes spécifiquement destinés à des travailleurs handicapés mais à leur proposer des postes vacants classiques.
- C'est le service employeur qui prend, à partir d'un besoin avéré et après autorisation du RBOP, l'initiative puis la décision finale de recruter ou non.
- Les viviers sont constitués essentiellement par des candidatures spontanées, reçues directement par les services ou transmises par la DRH/PSPP, ou adressées par des associations spécialisées telles « Cap emploi ». Un service peut également prendre l'initiative d'engager une recherche particulière.
- Le principal critère de recrutement est l'adéquation entre le profil et le projet professionnel du candidat et les caractéristiques du poste en termes d'activités et compétences.
- Le recrutement de travailleurs handicapés, d'abord contractuel, donne vocation à titularisation dans un corps selon les dispositions du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié. Il peut concerner l'ensemble des corps gérés par les METL et MEDDE.
- La DRH (les services MGS, PSPP et RM3) doit dans tous les cas être tenue informée en temps réel de ces recrutements pour pouvoir piloter et suivre la politique ministérielle en la matière.