



Avant-projet (V0 – MAJ 19 janvier 2022)

**d'accord ministériel relatif à la politique menée aux ministères
de la transition écologique (MTE), de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) et
de la mer (MM)**

en faveur des agents en situation de HANDICAP

Vu (textes de référence)

Préambule

Cet accord s'inscrit dans la poursuite de la politique volontariste menée dans le cadre de plusieurs plans ministériels successifs en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le dernier plan quadriennal ministériel 2017-2020, prolongé en 2021, a ainsi structuré la politique handicap ministérielle de ces dernières années, dans les domaines du recrutement de personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi d'agents confrontés à un moment de leur vie professionnelle à une inaptitude partielle ou totale à exercer leurs fonctions, qu'ils aient été en situation de handicap dès leur recrutement ou au cours de leur parcours au sein du pôle ministériel.

Les employeurs doivent veiller à enrichir leurs collectifs de travail de profils différents, ce à quoi contribue le recrutement de ces agents, aux profils et formations très divers, souvent insuffisamment mis en valeur. Il est rappelé que les personnels en situation de handicap sont recrutés, comme les autres agents, pour leurs compétences. Or, ces personnes peuvent être confrontées, dans leur recherche d'emploi ou durant leur parcours professionnel à de possibles discriminations ou à des préjugés. Ils peuvent aussi s'autocensurer dans le choix des postes.

S'agissant du maintien dans l'emploi, la nécessité d'agir au sein du pôle ministériel est devenue de plus en plus forte ces dernières années, compte tenu de la démographie vieillissante des agents dont la moyenne d'âge est actuellement de près de 50 ans. S'y ajoute l'exercice par une partie des agents de métiers exposés à des risques particuliers et exigeants physiquement, comme ceux exercés par les personnels chargés de l'entretien du réseau routier national et par les personnels embarqués des Affaires maritimes.

Les actions déployées par le pôle ministériel dans le cadre de cette politique sont volontaristes et ont permis l'atteinte d'un taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieur au taux légal qui est de 6 % de l'effectif total. Pour autant, des marges de progrès existent pour développer une politique plus inclusive au quotidien pour les agents en situation de handicap.

En cohérence et complémentarité avec le (projet de) accord sur la lutte contre les discriminations et les haines, le présent accord, négocié avec les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel des MTE-MCTRCT-Mer (« pôle ministériel ») vise à renforcer le positionnement du pôle ministériel en tant qu'employeur socialement responsable et soucieux de développer tous les leviers pertinents pour permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel en adéquation avec leurs compétences, ce dans un environnement de travail inclusif et adapté.

Le présent accord s'articule aussi avec le projet d'accord sur le télétravail dont certaines dispositions sont spécifiques aux personnes en situation de handicap.

Les leviers ne se limitant pas à la gestion RH de ces personnels mais nécessitant une approche plus globale, d'autres champs seront concernés.

Cet accord ancre cette politique parmi les priorités du pôle ministériel. Il met en exergue le fait que cette politique mobilise un nombre important d'acteurs et doit donner une large place au dialogue social.

Au-delà du prolongement du précédent plan, les signataires du présent accord entendent poursuivre une politique ambitieuse d'amélioration en continu des conditions de travail des agents en situation de handicap. A la lumière des actions mises en œuvre jusqu'à présent, ils souhaitent aussi accentuer les actions menées sur le handicap psychique ainsi que celles visant à développer l'accessibilité numérique des personnels en situation de handicap afin que l'accès aux outils ne constitue pas un frein pour ces agents.

Cet accord est organisé autour des éléments transversaux de la politique du handicap et suit le parcours professionnel des agents en commençant par leur recrutement jusqu'à la fin de carrière, de manière à traiter toutes les étapes vécues au fil de son parcours professionnel par un agent en situation de handicap.

Périmètre de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux agents des MTE-MCTRCT-Mer (en administration centrale, dans les services à compétence nationale et déconcentrés, dont les agents du pôle ministériel affectés en DDI sous réserve, pour ces derniers, du respect des prérogatives propres relevant du ministère de l'intérieur).

Chaque établissement public administratif sous tutelle principale du pôle ministériel sera invité à concerter, dans le respect de l'autonomie administrative et financière dont il bénéficie, et dans le cadre de ses instances de gouvernance et de concertation, un protocole ou plan d'action adapté à ses spécificités et cohérent avec l'accord ministériel. Le comité de suivi institué par le présent accord sera rendu destinataire des plans d'action des établissements publics et d'un bilan statistique permettant de nourrir des indicateurs communs.

(NB- S'agissant de la DGAC qui sera associée à la négociation, son intégration dans le protocole est en cours d'examen entre nos services, l'objectif étant de ne pas la priver d'une convention spécifique avec le FIPHFP comme c'est le cas actuellement.)

Ce protocole est applicable, quels que soient leur statut et catégorie, aux fonctionnaires civils - y compris fonctionnaires stagiaires - et aux agents publics civils non fonctionnaires - ouvriers des parcs et ateliers et agents contractuels de droit public- en fonctions dans les services mentionnés au premier paragraphe. Les apprentis et les stagiaires sont également éligibles aux mesures d'accompagnement.

Les personnes en situation de handicap visées par le présent protocole sont les agents relevant de l'article L 5212-13 du code du travail.

Les différents axes et actions concrètes et mesurables déployées dans le cadre de ce protocole :

1er axe – Renforcer la structuration et la lisibilité de la politique relative aux personnes handicapées ainsi que la connaissance de la population concernée

Mesure n°1 : Renforcer le pilotage national et régional de la politique du handicap

Un maillage territorial cohérent du réseau des acteurs contribuant collectivement à déployer cette politique est un facteur clé de la qualité de l'accompagnement des agents en situation de handicap, de leurs managers et des collectifs de travail. La DRH s'appuie sur un réseau d'acteurs internes et externes qui inter-agissent au quotidien au profit des agents, en favorisant les échanges de proximité, le recueil des besoins, leur connaissance des dispositifs pouvant être déployés et leur accompagnement pour une meilleure inclusion ou/et maintien dans l'emploi des agents.

La politique nationale du handicap est portée par le secrétariat général du pôle ministériel, et plus particulièrement par la direction des ressources humaines qui la définit, l'anime et la coordonne sur l'ensemble du pôle ministériel. L'efficacité de cette politique vaut par la synergie entre acteurs et le déploiement effectif au plan local :

- au sein de la DRH, la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP) et plus particulièrement l'agent chargé de la fonction de correspondant national(e) «handicap » au sein du bureau PSPP1 exerce une mission de conseil et d'expertise transverse vis-à-vis des autres services internes ou externes à la DRH - services d'administration centrale et déconcentrée, acteurs médico-sociaux. Cette fonction consiste aussi à coordonner le réseau des personnes ressources handicap régionaux (PRHR) et à représenter le pôle ministériel dans les réunions interministérielles traitant du handicap ou auprès du FIPHFP.
- **localement, les DREAL définissent, à l'échelle régionale la politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap dans les services déconcentrés du pôle ministériel**, en déclinaison des directives nationales et dans le cadre d'un plan d'action concerté avec leurs organisations syndicales représentatives. Une **personne ressource handicap régionale** est désigné(e) dans chaque DREAL pour accompagner les différents services et les conseiller, étant précisé que les chefs de service sont invités à privilégier les candidatures émanant des personnes montrant un vif intérêt pour cette politique qui doit s'incarner au quotidien ;
- **le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) apporte son soutien financier au pôle ministériel**. Celui-ci finance des aides individuelles, principalement des aides matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation à

destination des agents en situation de handicap, aides qui peuvent être co-financées par le pôle ministériel. Les aides proposées par le Fonds ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs et concernent exclusivement la compensation du handicap, les équipements standards n'étant pas pris en charge. L'actuelle convention de financement liant le pôle ministériel au FIPHFP, datant de 2019, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 en raison de la crise sanitaire. Les prochaines conventions signées avec le FIPHFP à partir de 2023 s'appuieront donc sur le présent accord. Avant leur présentation devant l'instance de gouvernance du FIPHFP, celles-ci seront présentées à la concertation des instances de dialogue social compétentes (CTM puis CSA) du pôle ministériel.

S'agissant du dialogue social, le déploiement de cette politique est, en particulier, examinée par le comité de suivi du protocole, lequel se réunit au moins deux fois par an et réunit des représentants du personnel, des différents services de la DRH, du SNUM, et, le cas échéant, des autres directions parties prenantes ainsi que des représentants des PRHR, des médecins du travail et des inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST).

Le réseau médico-social (médecins du travail, PRHR, service social, assistants et conseillers de prévention) joue un rôle majeur dans l'accompagnement des agents, notamment dans le cadre de la traduction concrète des préconisations d'aménagement des postes des personnes en situation de handicap.

L'ensemble de la chaîne hiérarchique a aussi un rôle moteur pour faciliter l'intégration dans le collectif de travail d'un agent en situation de handicap et donc porteur d'une différence qui doit être acceptée par son environnement professionnel.

Le présent protocole devra être décliné au sein de chaque région et fera l'objet d'un suivi devant l'instance **locale compétente**, se réunissant au minimum une fois par an dans le cadre du dialogue social local, et associant aussi l'ensemble des acteurs médico-sociaux pour une approche pluridisciplinaire.

Tout précédent cadre en vigueur au plan local devra être révisé dans un délai de 6 mois s'il comporte des dispositions moins favorables, en partant du socle défini dans le présent protocole.

Par ailleurs, la lettre de mission du (de la) correspondant(e) handicap et des PRHR sera actualisée à l'aune du présent protocole avant diffusion dans les services, avec établissement d'une lettre de mission type pour les PRHR préparée au sein du réseau des PRHR.

Pour améliorer la lisibilité de ce réseau, cette diffusion s'accompagnera de la communication à tous les services et agents par le vecteur le plus approprié à l'échelle nationale ou locale des coordonnées de ces correspondants et de leur mission.

Mesure n°2 – Renforcer les actions de professionnalisation et d'échanges sur la politique du handicap

La politique du handicap s'appuie sur un réseau de correspondants et d'experts internes et externes qui permettent de relayer cette politique dans ses aspects les plus concrets mais qui sont aussi des acteurs de terrain à l'interface entre les besoins des services et des agents et les directives nationales portées par la DRH.

Les PRHR constituent sous l'autorité de leur chef de service et plus particulièrement du secrétaire général ou de son équivalent, un interlocuteur privilégié pour les services de proximité en charge de la constitution des dossiers (AP-CP, RH, service social...) qui souhaitent obtenir des conseils et/ou un accompagnement spécifique dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. En outre, il leur est demandé de superviser les dossiers de demandes de financement des mesures éligibles au financement du FIPHFP. Les PRHR sont à ce titre le point d'entrée régional de PSPP1, s'agissant du traitement en amont de ces dossiers validés

par ce bureau. Enfin, les PRHR doivent relayer la politique nationale et régionale à travers des actions de communication et animer cette politique de manière dynamique et proactive afin que les agents puissent notamment identifier facilement les correspondants locaux et les actions menées à leur profit.

Dans le cadre du présent protocole, afin de renforcer leur professionnalisation, outre la réunion sur un rythme semestriel de ce réseau sous l'égide du (de la) correspondante nationale handicap, un programme de séances thématiques sous formes de webinaires notamment avec des intervenants extérieurs (FIPHFP par exemple) sera organisé au profit de ces personnes ressources.

Les PRHR devront suivre une formation annuelle consacrée à l'évolution du catalogue du FIPHFP et des procédures y afférant.

A une échelle plus large, un séminaire national regroupant l'ensemble des acteurs de la prévention sera organisé avec un premier thème qui pourrait porter sur cette politique partenariale ainsi que sur le contenu du présent protocole. En outre, chaque année, une réunion des réseaux suivants : médecins du travail, conseillers et assistants de prévention, responsables et secrétaires généraux des RZGE sera consacrée à un échange avec l'administration centrale sur l'articulation entre le présent protocole et sa déclinaison locale.

Le pôle ministériel entend aussi consolider son partenariat avec le FIPHFP, notamment dans le cadre de la nouvelle convention à établir avec ce fonds pour une entrée en vigueur en 2023 et les années suivantes ainsi que promouvoir le partage de bonnes pratiques et d'amélioration des dispositifs existants en interministériel.

Localement, les partenariats externes seront encouragés, un partenariat pouvant être préconisé, par exemple, selon les problématiques à traiter et les besoins, avec CAP EMPLOI.

Mesure n°3 : Améliorer la connaissance des agents concernés et leurs besoins

La dernière enquête d'expression de besoins par l'administration remonte à 2015, avec un total de réponses des agents concernés relativement important (plus de 1000 agents). Or, il est essentiel de pouvoir permettre à cette population de s'exprimer pour améliorer l'adéquation entre les outils déployés pour les accompagner dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi et leurs attentes.

Pour ce faire, une enquête régulière en ligne sera réalisée auprès des agents en situation de handicap afin de mieux les connaître et de recueillir leurs attentes. Cette enquête dont le contenu sera concerté avec les organisations syndicales membres du comité de suivi du présent protocole s'effectuera tous les 2 ans. Parallèlement, les services seront interrogés sur leurs besoins d'accompagnement prioritaires sur cette politique.

Les résultats de ces enquêtes seront présentés devant le comité de suivi du présent protocole, l'objectif étant de pouvoir réaliser une première enquête en 2022 en amont de la rédaction du futur projet de convention de financement à signer avec le FIPHFP .

Au-delà de ces enquêtes anonymisées, il s'agira aussi pour le pôle ministériel d'aider les agents à franchir le pas de déposer une demande de RQTH (cf mesure n°6), la difficulté pour de nombreux agents à franchir ce pas étant une réalité. A l'appui de ces enquêtes, des rencontres régulières avec les agents à travers des webinaires et témoignages pourront également éclairer les freins à cette déclaration ainsi que les moyens de les surmonter.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque année, les employeurs doivent déclarer au FIPHFP leur taux d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dont le nombre de personnes en situation de handicap. Une enquête annuelle est réalisée auprès des services pour ce faire. Cette enquête déclarative nécessite cependant d'être fiabilisée et simplifiée. Aussi, pour tenir compte de la nécessité de fiabiliser les données sur la

population des personnes en situation de handicap qui ressort de l'audit pratiqué en 2021 par le FIPHP sur la vérification de cette population, une instruction va être adressée aux services dès la campagne de déclaration des BOE de 2022 (au titre de l'exercice 2021) pour inciter les services à entrer systématiquement ces données dans RenoiRH,

C'est pourquoi des travaux vont être menés dès 2022 afin d'intégrer dans le SIRH du pôle ministériel les données afférant à la qualité de BOE des agents permettant de réaliser des extractions plus facilement et exhaustives et de réduire la charge des services.

Ces travaux permettront de préparer la déclaration faite par voie de déclaration sociale nominative (DSN) prévue en 2023. Ces travaux seront menés dans le respect des règles du RGPD. Les agents seront informés de cette évolution.

Une réflexion doit être également menée sur l'intégration des justificatifs de la qualité de BOE dans le SIRH.

2ème axe : Déployer une politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap plus inclusive, avec un accompagnement tout au long du parcours professionnel

Cette partie formalise les ambitions du pôle ministériel en ce qui concerne ses objectifs tant en matière de recrutements que de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à un moment de leur vie professionnelle. Est mise en exergue une démarche globale qui accompagne l'agent mais aussi le service et le collectif de travail tout au long du parcours professionnel de l'agent de son recrutement à son départ en retraite.

Mesure n°4 –Consolider les recrutements des personnes en situation de handicap

Pour poursuivre la dynamique en faveur de la promotion de la diversité et de la solidarité nationale vis à vis de la population des personnes en situation de handicap - population la plus concernée par le chômage, il convient de maintenir le cap d'une politique volontariste de recrutement, étant précisé que comme pour les autres salariés, le principal critère de recrutement doit être l'adéquation entre le poste proposé et les compétences du candidat.

Différents leviers seront actionnés, étant précisé que l'ensemble des mesures sont applicables quelles que soient les typologies du handicap.

4.1- Opérer en amont des recrutements un travail de rapprochement entre l'offre et la demande

Tout d'abord, les services employeurs du pôle ministériel seront sensibilisés au moyen d'une note de cadrage, sur l'intérêt à avoir une politique très incitative vis-à-vis de ces publics pour le pourvoi d'emplois de tous niveaux de compétence jusqu'aux niveaux les plus élevés, notamment pour attirer des candidats détenant des compétences rares ou correspondant à des métiers en tension pour le pôle ministériel.

Les dialogues de gestion, et dans leur cadre, les séquences thématiques RH, seront à ce titre, un moment privilégié d'échanges sur ce sujet, avec une attention des services sur cette possibilité et l'accompagnement systématiquement proposé par la DRH (correspondante nationale handicap et sous-direction RM). Cet échange est d'autant plus important au moment où les recrutements vont entrer dans une nouvelle phase de déconcentration. *Les objectifs de recrutement par service de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi seront examinés et fixés dans le cadre du dialogue*

de gestion annuel sur les effectifs, dans le cadre d'une approche territorialisée, avec une attention portée aux services dont le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est le plus faible.

Les résultats de cette approche territorialisée seront présentés devant le comité de suivi du présent protocole

Par ailleurs, il convient de faire savoir aux potentiels candidats qu'ils peuvent retrouver l'ensemble des fiches de poste sur la Place de l'Emploi Public et les inviter à faire acte de candidature. Pour se faire, différents canaux de communication pourront être utilisés (réseaux sociaux, communication sur les postes proposés dans le cadre de partenariats à privilégier (ex CAP emploi, Pôle Emploi, associations, Duoday).

Corrélativement, l'attention des recruteurs sera à nouveau appelée sur la nécessité de mentionner, le cas échéant, dans les fiches de postes, sans comporter d'éléments discriminants, des informations sur les contraintes particulières du poste.

D'ores et déjà, les candidatures spontanées adressées à la DRH sont examinées avec la plus grande attention et rapprochées des besoins particuliers exprimés par les services.

4.2 – Activer les différentes voies de recrutement

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent la prise en compte de leur situation lors du recrutement, peuvent intégrer la fonction publique selon deux principales voies d'accès :

- la voie de droit commun : les concours

Toute personne en situation de handicap peut passer les concours de son choix en adéquation avec sa formation. Afin de pallier son handicap, le candidat peut solliciter un aménagement d'épreuve, faculté à mentionner dans la notice explicative de chaque concours organisé par le pôle ministériel. L'accès des candidats à cette notice sera facilité.

L'accessibilité des locaux où se déroulent les épreuves doit faire l'objet d'une attention particulière et permettre l'accueil de tout candidat porteur de handicap.

Le pôle ministériel s'engage à veiller à ce qu'une action de sensibilisation aux différentes situations de handicap soit systématiquement réalisée auprès des centres d'examen. Le but est ensuite d'accueillir en conséquence au mieux les candidats concernés par des aménagements. En cas de difficultés survenues lors d'un concours, celles-ci feront l'objet d'une analyse et d'un retour d'expérience permettant, si besoin, de rediffuser des consignes plus adaptées aux centres d'examen.

Les membres de jury seront également accompagnés dans leur appropriation du sujet et feront l'objet d'une sensibilisation aux problématiques attachées aux différents types de handicap, visibles ou non pour leur permettre d'adapter leur comportement en conséquence lors des oraux tout en restant impartiaux et objectifs dans le déroulement de l'épreuve. A ce titre, les journées de professionnalisation des jurys permettront de passer les messages clés, avec la remise d'un kit d'accompagnement composé de fiches explicatives sur les handicaps.

- La voie dérogatoire : les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation

Les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation autorisent des modalités de recrutement plus souples pour l'employeur.

Le pôle ministériel s'engage à poursuivre ses travaux sur l'accessibilité des outils permettant aux personnes en situation de handicap de se présenter aux concours ainsi que de présenter leur

candidature pour des emplois contractuels. Cette accessibilité devra aussi porter sur les droits des agents en matière d'aménagements d'épreuves.

- Le recrutement d'apprentis TH :

Afin de contribuer aux objectifs gouvernementaux de promotion de l'apprentissage, le pôle ministériel propose chaque année de nombreux postes offerts aux apprentis, assorti de l'objectif de recruter chaque année un flux d'au moins 6% d'apprentis en situation de handicap. Cette accueil qui est le plus souvent temporaire (une à deux années environ) constitue une opportunité pour le pôle ministériel, de recruter ensuite à l'issue de sa formation un apprenti en situation de handicap. Cette période permet aussi à l'apprenti de se confronter à une première insertion professionnelle ou à une réinsertion professionnelle. Des postes continueront à être ouverts de façon à pérenniser des apprentis. Par ailleurs, les actions de sensibilisation des services pour recourir au dispositif de pérennisation seront poursuivies.

4.3 Favoriser l'intégration des agents dès leur prise de poste (hors formation)

Anticiper l'arrivée d'une personne en situation de handicap nouvellement recrutée, ou nouvelle dans le service, en préparant son poste de travail et en préparant le collectif et le manager sont des facteurs clés de succès d'une bonne intégration de l'agent dès son arrivée.

Pour faciliter cette prise de poste, en application du présent protocole, plusieurs mesures seront mises en œuvre par le service :

- un livret d'accueil sera remis à l'agent sous une forme accessible quel que soit son handicap, avec les contacts utiles lui permettant de savoir qui appeler en cas de demandes spécifiques concernant son poste ;
- avec l'accord express de l'agent, le chef du service peut informer le collectif de travail et en particulier les proches collègues de l'agent de l'arrivée de ce dernier ; le médecin du travail sera systématiquement informé de l'arrivée de l'agent ;
- Un entretien avec le médecin du travail sera programmé pour informer et préparer l'agent à son arrivée dans l'équipe et le collectif de travail et envisager d'éventuels aménagements ;
- l'agent, s'il le souhaite, rencontrera, l'assistant de service social ou une personne ressource qui l'informeront de la politique « handicap » ministérielle de même que l'assistant et le conseiller de prévention en cas de besoin d'aménagement ;
- un tuteur pourra être désigné afin de l'accompagner durant les premières semaines ou premiers mois de son arrivée ;
- sur prescription médicale du médecin du travail, une étude ergonomique pourra lui être proposée pour certaines pathologies.

Des points réguliers avec le manager seront ensuite organisés. Le manager interrogera aussi le collectif de travail sur leur perception de l'intégration de l'agent. Il devra pouvoir signaler toute difficulté à la PRHR locale qui pourra lui apporter aide et conseil en lien avec les autres acteurs de la prévention, et notamment le médecin du travail.

Un bilan intermédiaire sera demandé à l'agent à l'issue de ses 6 premiers mois de fonctions pour identifier d'éventuelles difficultés qu'il ressentirait.

Les phases préparatoires à la titularisation des agents représentent un enjeu clé dans l'appréciation de la bonne intégration ou pas des agents dans les services et de leur capacité à exercer les fonctions occupées. Les difficultés susceptibles de mettre en question la titularisation d'un agent devront faire l'objet d'un traitement particulier : dès les premiers mois, le correspondant ministériel

handicap sera saisi de ces difficultés afin qu'il(elle) puisse apporter son expertise sur l'accompagnement proposé de l'agent et du service.

Les « bonnes pratiques » de ces commissions d'examen (harmonisation de la composition du jury, déroulé...) seront diffusées pour améliorer l'équité de traitement entre les agents lors de ce moment stratégique.

Mesure n°5 : veiller au déploiement effectif d'aménagements des postes de travail adapté à la situation de chacun et améliorer les délais de mise à disposition

Certaines situations de handicap peuvent nécessiter le recours à des aménagements spécifiques de différents ordres, humains, techniques, voire organisationnels à l'instar du télétravail, pour compenser les difficultés rencontrées par l'agent liées à son handicap.

Cette compensation, qui s'apprécie au cas par cas, renvoie aux préconisations du médecin du travail, établies en lien avec l'assistant(e) ou le conseiller(e) de prévention, médecin du travail qui a aussi un rôle pédagogique vis-à-vis de la hiérarchie pour expliquer les besoins spécifiques de l'agent et ce en quoi l'aménagement est raisonnable.

Les services mettront en œuvre tous les dispositifs connus pour procéder aux aménagements nécessaires. A ce titre, ils veilleront à utiliser les possibilités offertes par le FIPHFP pour financer les aides et les formations nécessaires. De nouvelles aides ou aides spécifiques destinées à la compensation du handicap psychique et à l'apprentissage peuvent être également mobilisées. Une liste détaillée de ces aides figure dans le catalogue des interventions du FIPHFP. Les services sont invités à s'y référer.

Dans le cadre du présent protocole, les délais de mise en œuvre des préconisations des médecins du travail feront l'objet d'un examen particulier en vue de leur amélioration.

La question des délais est fondamentale pour ne pas mettre l'agent en difficulté. Ces délais feront l'objet d'un indicateur examiné en commission de suivi du protocole. D'ores et déjà, l'administration vise à respecter un délai de 6 mois à compter de la préconisation, pour la mise en place des aménagements.

Mesure n°6 : en lien, avec la mesure précédente, améliorer le process de reconnaissance de la qualité de RQTH des agents

Afin d'avoir un meilleur suivi et une meilleure connaissance des agents en situation de handicap, il est demandé à chaque service de transmettre aux médecins du travail relevant de leur région la liste des personnes en situation de handicap, afin de permettre aux médecins du travail de les rencontrer annuellement, conformément à la réglementation.

En collaboration avec le médecin travail, l'encadrement doit aussi s'attacher à :

- identifier les agents susceptibles de développer des inaptitudes physiques ou psychiques afin de rechercher des solutions le plus en amont possible
- identifier les agents en risque d'exclusion de leur emploi qui nécessitent une prise en compte particulière.

Cela étant, il est avéré que certains agents, ou bien ignorent le statut conféré par l'octroi d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ou bien craignent de déclarer leur handicap en vue de la reconnaissance d'une RQTH alors que cette reconnaissance leur permettrait d'accéder à certains droits dont des aménagements de postes.

Le pôle ministériel effectuera donc une campagne d'information annuelle sur le statut de RQTH pour inciter les agents en situation de handicap à se déclarer. Les PRHR pourront les accompagner dans cette démarche.

Une réflexion sera menée pour améliorer l'appui apporté par les services aux agents entrant dans le processus de déclaration ou renouvelant leur demande de reconnaissance auprès des MDPH. Il sera rendu compte de ces travaux devant le comité de suivi du présent protocole.

Il sera recommandé aux services d'alerter les agents dans un délai d'au moins 8 mois avant la fin de validité de leur RQTH sur la nécessité d'engager les démarches de renouvellement de leur RQTH auprès de la MDPH locale en l'accompagnant d'une proposition d'appui par la PFRH et le médecin du travail.

Mesure n°7 – Adapter les accompagnements tout au long de la carrière des agents ainsi qu'à la pathologie évolutive des agents

Les mesures d'accompagnement des agents pour l'adaptation à leur poste peuvent évoluer dans le temps, notamment à raison de l'évolution de leurs missions ou du caractère évolutif de leur pathologie.

A ce titre, sont recommandés des temps d'échanges avec le médecin du travail afin d'évaluer la nécessaire adaptation de ces mesures et de s'assurer de la mise en place effective des aménagements préconisés.

Des bilans de compétence avec CAP emploi et le conseiller mobilité carrière pourront aussi être organisés sur demande des agents, du médecin du travail ou sur proposition de leur hiérarchie, l'objectif étant de pouvoir agir le plus en amont possible pour aider au maintien dans l'emploi d'agents visés par une éventuelle inaptitude liée à l'évolution de leur pathologie ou permettre une nouvelle orientation professionnelle.

Le nouveau dispositif issu du décret n°2021-997 du 28 juillet 2021, qui assouplit les règles d'octroi et d'utilisation du temps partiel thérapeutique, sera porté à la connaissance des agents concernés, ce dispositif étant de nature, entre autres choses, à faciliter le suivi de ses soins par l'agent.

En cas de recours à la procédure de reclassement, à défaut d'autre alternative, les services se référeront au guide sur la procédure de reclassement rédigé par la DRH et disponible sur l'intranet.

Mesure n°8- Rendre accessible et faciliter le télétravail des personnes en situation de handicap

Conformément au projet d'accord ministériel relatif au télétravail, le télétravail est une solution possible pour adapter l'organisation de travail des agents, voire maintenir les agents au travail lorsqu'ils rencontrent des difficultés liées à leur situation de santé, à leur situation individuelle, ou ont certains types de handicap.

A ce titre, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021, relatif aux conditions et modalités de télétravail dans la Fonction publique et la magistrature modifié ouvre des dérogations par rapport au nombre de jours de présence obligatoire et à la limite maximale du nombre de jours de télétravail pour les personnes en situation de handicap (cf article 4). Est aussi réaffirmé ici que le télétravail doit être volontaire et qu'il ne peut être imposé aux agents.

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit la possibilité pour le médecin du travail de proposer la mise en place du télétravail comme une solution d'aménagement du poste de travail.

Afin de réaliser leurs missions dans les meilleures conditions possibles en télétravail, des demandes d'aménagements particulières des postes de télétravail peuvent être formulées sur la base d'une prescription du médecin du travail, par les agents compte tenu de leur handicap (ex. agrandisseur, logiciel spécifique, fauteuils ergonomiques...). Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées, avec l'aide du (de la) correspondant(e) ministérielle handicap et du réseau des référents handicap (PRHR, des crédits relevant du pôle ministériel pouvant être également mobilisés, si besoin pour les financements non pris en charge par le FIPHFP.

Des fiches pratiques sur les modalités de déploiement des différentes aides rédigées par la correspondante handicap seront mis à disposition des services sur l'intranet.

Une vigilance et une attention particulière seront portées aux personnels handicapés en situation de télétravail, car encore plus que pour les autres agents, le télétravail peut être source d'isolement. A ce titre, il conviendra de veiller à leur bonne inclusion dans le collectif de travail, y compris dans ce type d'organisation de travail, les risques psycho-sociaux pouvant être accrus en cas de télétravail à plein temps. Les acteurs de la prévention et médico-sociaux pourront être sollicités en tant que de besoin.

Des entretiens réguliers devront être organisés entre le manager et les agents en télétravail dérogatoire.

Lors de l'organisation de réunions à distance, une attention particulière devra être portée aux solutions techniques permettant aux agents en situation de handicap de participer au mieux aux échanges.

Mesure n°9 – Mobilité, promotions et facilitation des parcours professionnels

Comme rappelé dans les lignes directrices de gestion sur la mobilité du pôle ministériel, toute discrimination est proscrite dans le traitement des demandes de mobilité.

Rappel des dispositions du protocole de lutte contre les discriminations. A affiner/compléter selon rédaction finale du protocole de lutte contre les discriminations

En matière de processus de recrutement, les actions suivantes ont été retenues :

- *l'actualisation du guide des recruteurs sur le volet discrimination*
- *la réalisation de campagnes de sondage sur les fiches de poste publiées ;*
- *l'élargissement des profils de candidats grâce aux contrats PACTE ou PrAB en partenariat avec des associations.*

Sur un autre plan, pour faciliter les mobilités, la portabilité des équipements des agents fait partie des avancées de la loi sur la transformation de la fonction publique. Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique définit les modalités de la portabilité des équipements qui permet à l'agent de conserver l'équipement adapté à son handicap dont il disposait jusqu'alors, dans une nouvelle administration de même qu'au sein de la même administration, en cas de changement de poste dans le cadre d'une convention conclue entre les deux services.

En matière de parcours professionnels, une voie spécifique de recrutement dans le corps supérieur de TH a été introduite à titre expérimental par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'une sélection spécifique ouverte pour les

fonctionnaires en situation de handicap, leur permettant d'accéder à un corps de niveau supérieur. La sélection est effectuée sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) puis d'un oral. Le MTE est un des tous premiers ministères à avoir expérimenté ce type de recrutement avec un nombre de postes conséquent proposés par des services en 2021. Fort de ce retour d'expérience, le pôle ministériel s'attachera à poursuivre ce dispositif pour les prochaines années dans le cadre de l'expérimentation sur 5 ans autorisée par le gouvernement. Un retour d'expérience sur ces recrutements sera fait devant le comité de suivi du présent protocole.

Mesure N°10 – Améliorer l'accessibilité numérique (en cours de relecture administration)

3^{ème} axe : Accompagner le déploiement des mesures des deux premiers axes par une programmation à grande échelle de formations, de sessions de sensibilisation et d'opérations de communications contribuant à faciliter l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Mesure n°11 : Faire de la formation un levier d'intégration des personnes en situation de handicap et l'adapter aux besoins des agents et des services

Les démarches du double label égalité-diversité ainsi que des protocoles diversité-égalité-lutte contre les discriminations dans lesquels se sont inscrits nos ministères prennent en compte le développement :

- de l'aspect "handicap" dans les séquences "diversité-lutte contre les discriminations" pour les formations prises de poste existantes (RRH, SG, AP/CP, management...) ;
- d'offres spécifiques pour les acteurs métiers (professionnels de la prévention, référents égalité), les collaborateurs, collectifs, encadrants... en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- de l'insertion de la thématique "handicap" dans les contenus sur la diversité et la lutte contre les discriminations des formations initiales

Plus généralement, le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) s'attache à proposer des formations spécifiques et adaptées aux besoins rencontrés en la matière.

Depuis de nombreuses années, la DRH s'attache à s'assurer de l'accessibilité des formations qu'elles soient délivrées en présentiel ou sous format numérique. Une attention toute particulière est portée sur les actions de préparation aux examens/concours. Il est à noter que toute intervention de prestataire s'inscrit dans le respect de cette accessibilité faisant l'objet d'une clause spécifique intégrée dans les marchés ministériels conclus.

Un focus sur les actions de formation nationales en la matière sera présenté à la CMFP.

Les formations à destination des élèves et des personnels encadrants dans les écoles seront enfin à développer.

Mesure 12 : Handicap psychique/ santé mentale

La santé mentale est une préoccupation et un enjeu majeur dans notre société, sujet exacerbé par les crises sanitaires qui ont rendu les agents plus vulnérables et fragiles. Afin de les accompagner plusieurs dispositifs ministériels ont été mis en place (cellule d'écoute psychologique, accompagnement des collectifs de travail renforcé ...). Le handicap psychique peut intervenir dans

la vie d'un agent et il est important de l'accompagner dans sa vie professionnelle et au sein du collectif de travail afin de maintenir l'agent dans l'emploi.

Des actions de sensibilisation sur le handicap psychique ont été organisées en 2021 à destination des acteurs de la prévention. Ces actions de formation à enjeux, ont été inscrites aux plans nationaux de formation dès 2022 afin de les pérenniser et de les déployer plus largement auprès des managers qui en feraient la demande ou des services de gestion en charge d'accompagner les agents. Cette formation n'est pas exclusive d'autres actions de sensibilisation qui ont été menées sur les troubles psychiques en vue de professionnaliser des acteurs de la prévention (médecins, infirmières).

Par ailleurs, des formations au premier secours en santé mentale (PSSM) pourront être mises en place au cours de l'année 2022 et 2023.

Enfin, pour mieux accompagner les agents porteur d'un handicap psychique, le dispositif de l'emploi accompagné pourra être envisagé.

Mesure n°13 : Politique de communication - Faire connaître et promouvoir la politique du handicap

Les actions de communication en faveur des agents bénéficiaires devront être réalisées régulièrement afin qu'ils puissent prendre connaissance des différents dispositifs existants. Le présent protocole fera lui-même l'objet d'une très large communication auprès de ses bénéficiaires ainsi qu'auprès des acteurs qui concourent à sa mise en œuvre, pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap.

De plus des séances de sensibilisation sur cette politique seront organisées au profit de l'ensemble des agents du pôle ministériel et des services, en s'appuyant notamment sur le témoignage d'agents ou de services.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et le Duoday constituent un moment fort de la communication réalisée autour de cette politique, le Duoday permettant notamment de communiquer auprès des participants sur les opportunités de postes existants au sein du ministère.

Il conviendra de veiller à rendre accessible l'ensemble des supports de communication aux personnes en situation de handicap.

Des actions de communication organisées localement pourront utilement relayer les messages nationaux ainsi que les dispositifs mis en place localement.

Durée du protocole

Le protocole couvre la période 2022-2025.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues par le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021. Les évolutions réglementaires seront intégrées en cours d'accord.

Gouvernance et pilotage du protocole d'accord

Un comité de suivi sera mis en place avec les organisations syndicales signataires du présent protocole, conformément à l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique (article 8 octies I). Des représentants des services, des PRHR et des médecins du travail apporteront leur expertise à ce comité de suivi.

Le comité sera réuni deux fois par an.

Au cours de sa première réunion, le comité de suivi identifiera les indicateurs de suivi du protocole, en veillant à retenir les indicateurs les plus pertinents.

Le comité de suivi sera notamment chargé d'analyser ces indicateurs, d'examiner les retours d'expérience et bilans. Il sera rendu destinataire du rapport annuel national des médecins du travail s'agissant de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des collectifs de travail.

Un bilan qualitatif et quantitatif du télétravail, comportant une analyse sur sa déclinaison concrète par les services sera réalisé et communiqué dans le cadre du rapport social unique, présenté aux instances de dialogue social compétentes. Une présentation du bilan de la mise en œuvre du protocole sera opérée chaque année à ce titre devant le CTM puis le CSA ministériel après sa constitution.

Les signataires du présent protocole pourront associer des experts tels que les médecins du travail aux travaux du comité de suivi. Ces experts pourront utilement éclairer les signataires du protocole sur les différents sujets mentionnés dans le protocole.

Annexes
Chiffres clé ; Textes de référence ; Glossaire