

Protocole d'accord relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap									😊	☹️
									☹️	
Axe 1 : Déployer une politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap plus inclusive, avec un accompagnement de ces agents tout au long du parcours professionnel										
Mesures		n° Action	Actions	Objectifs	Indicateurs de résultats	Cibles	Calendrier	service pilote	état d'avancement de l'action	suivi des actions
1 - Consolider les recrutements des personnes en situation de handicap	1,1 - La voie de droit commun : les concours	1	Insertion systématique dans la notice des concours d'un volet dédié aux candidats en situation de handicap ainsi que d'une annexe relative à la demande d'aménagement et mise en ligne de la notice	INFORMER	Mise en ligne systématique systématique d'une notice complète	100% des concours organisés	2022	DRH/D/RM	😊	Pour chaque concours, le Programme Général et la Notice Explicative (PGNE) comporte un volet relatif aux candidats en situation de handicap. PGNE systématiquement mis en ligne sur l'onglet dédié du concours en cause.
		2	Mise en place d'actions de sensibilisation aux différentes situations de handicap auprès : des centres d'examen ; des membres des jury lors des journées de professionnalistaion des jurys.	INFORMER	Nb d'actions de sensibilisation et sessions de professionnalisation		2022-2025	DRH/D/RM	😊	Marché de professionnalisation : un bilan d'exercice à effectuer à l'issue de la 1ère année (fin 2022). Evocation programmée d'un enrichissement du programme avec un volet relatif au handicap.
	1,2 - la voie dérogatoire : les recrutements sur contrat donnant lieu à titularisation	3	Communiquer des objectifs de recrutements par RZGE et suivre dans le cadre des dialogues de gestion	PILOTER	Notification des cibles et suivi	100% des RZGE	2022-2025	DRH/D/RM	😊	Notifications effectués le 07/04/22 ; information sur la mise en place éventuelle de sanctions (= impact sur notification des ETPT 2023) en cas de non atteinte des objectifs. Réunions avec les RZGE du 30/08 au 30/09 : rappel des objectifs et de l'impact éventuel sur la notification d'ETPT 2023
		4	Enrichir en tant que de besoin les fiches de poste des mentions utiles à la compréhension des contraintes du poste.	INFORMER	Compléter le cas échéant le guide du recrutement	100% des fiches de poste	2022-2025	DRH/D/RM	😊	Actualisation programmée au T4 2023.
	1,3- le recrutement des apprentis	5	Poursuivre l'effort de recrutements annuels d' apprentis	PILOTER	Nb d'apprentis recrutés / an		2022-2025	DRH/D/RM	😊	Notifications d'objectifs de recrutements d'apprentis TH effectuées le 07/04/22. Une RIM à la fin septembre pour identifier freins éventuels au recrutement de TH à lever.
		6	Pérenniser le travail des apprentis en titularisant des apprentis	MAINTIEN DANS L'EMPLOI	Nb de titularisation		2022-2025	DRH/D/RM	😊	Action de repérage (6) et suivi individuel pour information des services et des agents sur la procédure en vue d'une titularisation. 3 titularisations en 2021.
		7	Former les maîtres d'apprentissage pour mieux accompagner les apprentis	FORMER			2023-2025	DRH/D/PSPP/ FORQ		
2- Veiller au déploiement effectif d'émanagement des postes de travail adapté à la situation de chacun et améliorer les délais de mise à disposition		8	Améliorer les délais de mise à disposition des mesures d'accompagnement	AMELIORER LES DELAIS			2022 et s.	Services gestionnaires		
3- Améliorer le processus de reconnaissance de la qualité de RQTH des agents		9	Réaliser une campagne d'information annuelle sur le statut de RQTH pour inciter les agents à se déclarer.	INFORMER			chaque année	PSPP		
		10	Identifier des leviers permettant de faciliter et d'aider les agents à réaliser leur RQTH et le dossier de renouvellement notamment à travers des partenariats avec les MDPH.	ACCOMPAGNER			2023	PSPP/ REGIONS		
4- Adapter les accompagnements tout au long de la carrière des agents ainsi qu'à la pathologie évolutive des agents		11	Organiser et proposer des tutorats afin d'accompagner les agents en demande. Faire connaître la possibilité d'ASA pour constituer son dossier RQTH.	ACCOMPAGNER			2023-2025			
5- Rendre accessible et faciliter le télétravail des personnes en situation de handicap		12	Des fiches pratiques sur les modalités de déploiement des différentes aides du FIPHPF seront mises à la disposition des services sur le site intranet chaque année.	INFORMER			chaque année	DRH/D/PSPP		
		13	Demander à la DGAFP une dérogation au plafonnement du forfait télétravail pour les agents réalisant 5 jours de télétravail par semaine du fait de leur situation de handicap.	Promouvoir une évolution réglementaire			2022	DRH		
6- Mobilité, promotions et facilitation des parcours professionnels	6,1- Processus de mobilités et promotions	14	Mise en place d'un dispositif de sondage des fiches de poste afin de s'assurer de leur rédaction tenant compte des principes de neutralité er de non discrimination directe ou indirecte.	TESTER ET AMELIORER (cf protocole discriminations)	Nb de remarques-points d'amélioration relevées / ou nb de fiches de postes sondées	5% des fiches de postes publiés au cycle de printemps ou au Fil de l'eau ABC	terminer au S1 2023	DRH/D/RM	😊	Mise en ligne d'une fiche de recommandations sur le portail ministériel le 15/07 + diffusion dans la Elettre des managers. Nouvelle séquence de sondage programmée au T4 2022, qui portera sur les fiches de postes publiées au cycle 2022/9.
		15	S'outiller pour permettre un suivi des promotions TH	AMELIORER LA TRANSPARENCE	démarche à lancer courant 2022 pour améliorer la qualité des données dans le SIRH mais qui devrait faire l'objet d'eplusieurs campagnes pour une qualité de données suffisante		2023-2025			
	6,2- Favoriser l'intégration des agents dans leur poste et leur collectif de	16	Engager une réflexion afin de constituer un stock tampon de matériels.	ACCOMPAGNER	Une enveloppe financière dédiée		S2 2022 et années suivantes			
		17	Etudier le dispositif des pairs aidants pour expérimentation éventuelle	ACCOMPAGNER			S2 2022-S1 2023	DRH/PSPP		
	6,3- Voie spécifique expérimentale de recrutement dans le corps supérieur de TH		18	Expérimenter le dispositif prévu par la loi de transformation de Fonction Publique ouvrant une voie spécifique de recrutement dans la catégorie supérieure à des PH	FAVORISER LE DEROULEMENT DE CARRIERE	Nb de TH promus	Viser au moins 17 à 20 TH promus / an	2022-2025	DRH/RM	😊
		19	En amont : assurer une large communication du dispositif auprès des agents et des employeurs ; en aval : Proposer un accompagnement des agents candidats et candidats promus.	INFORMER/accompagner	Nb de publications intranet/messages d'information aux BRH	Vivier des BOETH	chaque année	DRH/RM	😊	Le kit pédagogique est en cours de complément mais une première partie concernant la préparation aux oraux a été diffusée aux candidats admissibles via le site internet dans la rubrique dédiée à ce dispositif.
7- Améliorer l'accessibilité numérique		20	Rendre accessible et conforme au RG2A à 75% les sites intranet et applications ministériels d'ici la fin 2023.	RENDRE ACCESSIBLE	suivi		2023	DNUM	😊	Travaux en cours, notamment concernant la sensibilisation des agents en lien avec le développement de produits numériques (webinaires, ateliers de sensibilisation et communication sur les dispositifs de formations réalisés).
		21	Associer les agents TH en amont de la conception des applications métiers et les associer tout au long du processus de développement notamment à travers la cellule de testeurs ; Valoriser les initiatives du Laboratoire numérique de la Défense permettant de tester les équipements.	COLLABORER dans les tests			2022-2025	DNUM	😊	Accélération des actions à prévoir dès le lancement du réseau des ambassadeurs en septembre permettant une articulation sur la remontée de tests applicatifs et systématisation du vivier d'agents en situation de handicap pour réaliser les tests.
8- Agents proches aidants de personnes handicapées		22	Rédiger un guide ministériel du proche aidant				2023	DRH/PSPP	😊	Projet de guide initié. Travaux de rédaction en cours. Diffusion au T4 2022 ou 2023.
Axe 2 : Accompagner le dploiement de l'accord par une structuration renforcée des ressources : formations, sensibilisations, communications, travail en réseau et gouvernance										

8- Faire de la formation un levier d'intégration des personnes en situation de handicap et l'adapter aux besoins des agents et des services		23	Former les acteurs métiers (prévention, référents égalité, collectifs, encadrants)	FORMER			2022-2025	DRH/D/pspp et CMVRH	😊	3 sessions de formation à la sensibilisation au handicap pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sont organisées au profit des professionnels de la RH . Cela permettra de former près de 30 personnes en 2022.
		24	Former tous les encadrants à la problématique du handicap (dans le cadre de la formation relative à la lutte contre les discriminations et les haines) et les primo-arrivants, élèves et personnels encadrants des écoles relevant du pôle ministériel.	FORMER			2022	DRH/D/pspp et CMVRH	😊	Formation initiée en juin 2022. A ce jour, 484 encadrants ont été formés à ces problématiques dans le cadre du webinaire obligatoire de 2h. 6 sessions sont encore programmées en septembre au profit de 800 cadres inscrits .
		25	Inciter les chefs de service à réaliser des séances de sensibilisation collective (au moins une fois par an)	SENSIBILISER ET COMMUNIQUER			chaque année	DRH/D/pspp et CMVRH		
		26	Adapter les formations statutaires aux handicaps des agents. ; Introduire des clauses spécifiques dans les marchés de formation permettant de rendre les formations accessibles.	ADAPTER/rendre accessible			action continue	DRH/D/pspp et CMVRH		
9- handicap psychique /santé mentale		27	Proposer des actions de formations relatives au handicap psychique.Mettre en place une formation relative aux 1er secours en santé mentale.	FORMER	3 séances par an		2022-2025	DRH/D/PSPP/ FORQ	😊	4 sessions sont organisées en 2022 permettant de former les médecins du travail, les PHRH, des assistantes de service social en priorité. Sur les 3 premières sessions, 51 personnes ont été formées. Les sessions sont maintenant ouvertes à tous les managers souhaitant s'y inscrire. Pour 2023, la dynamique est maintenue avec un effort porté sur les chargés de corps et les conseillers de prévention.
		28	Promouvoir le dispositif des emplois accompagnés.	VALORISER ET INFORMER			2022-2025	DRH/PSPP		
10- Renforcer le pilotage national et régional de la politique du handicap		29	Elaborer ou actualiser les plans d'actions locaux relatifs à la politique du handicap et organiser un pilotage régional	PILOTER	100% des régions pourvus d'un plan local d'ici la fin du S1 2023		2022-2023	REGIONS		
		30	Diffuser la liste de tous les services en charge du soutien et du suivi des agents TH	INFORMER			2022	DRH/PSPP		
		31	Finaliser la mise en œuvre de la convention FIPHFP 2017-2022 et mettre en place la prochaine convention en 2023	COLLABORER			2022-2023	DRH/PSPP	😐	travaux et échanges initiés avec le FIPHFP. L'objectif est de présenter le projet de convention au CHSCT-M du 07/11/22 et de disposer d'une convention signée des parties prenantes en janvier 2023.
11- S'appuyer sur un réseau professionnalisé et favoriser les échanges autour de la politique du handicap		32	Désigner un PRHR, disposant d'une lettre de mission et d'un temps de travail dédié.	PILOTER	100% des agents ayant désigné une PRHR avec une lettre de mission d'ici à la fin 2022		2022	REGIONS		
		33	Organiser tous les semestres une réunion du réseau.Organiser des formations spécifiques à destination du réseau des PRHR et des acteurs de la prévention	INFORMER, FORMER ET ANIMER LE RESEAU	Nombre de réunions du réseau organisées par an		2022-2025	DRH/PSPP		
		34	Mettre en place des partenariats avec des partenaires extérieurs (CAP emploi, associations...)	COLLABORER			2022-2025	DRH/PSPP	😊	Les partenariats avec les acteurs extérieurs sont constants : formation avec UNAFAM, Cap emploi...
		35	Valoriser et promouvoir les actions de la communauté inclusive.	VALORISER ET INFORMER			2022-2025	MS3P/PSPP		
12- Améliorer la connaissance des agents concernés et leurs besoins		36	Mettre en place une enquête auprès des agents TH tous les 2 ans et interroger les services sur leurs besoins et restituer les résultats au COSUI	MIEUX CONNAITRE			2022-2024	DRH/D/PSPP		
		37	Intégrer les agents BOE dans l'outil RENOIRH	MIEUX CONNAITRE			fin 2023	DRH/D/PSPP DSNUMRH	😐	travaux initiés avec DSNUMRH.
13- Politique de communication : faire connaître et promouvoir la politique du handicap		38	Organiser régulièrement des actions de communication en faveur des agents TH et des services et niveau national et local, Poursuivre les actions de communication lors de la SEEPH notamment le DUODAY	COMMUNIQUER			2022-2025	DRH/D/PSPP et Région	😊	Les actions de communication se poursuivront et sont systématiques notamment lors de la SEEPH et du DUODAY.
		39	Enrichir le site intranet des informations utiles aux agents et services en matière de handicap.	COMMUNIQUER			2022 puis en continue	DRH/D/PSPP		
15- Gouvernance et pilotage du protocole d'accord		40	Organiser un réunion du COSUI au moins deux fois par an.	PILOTER			tous les 6 mois	DRH/D/PSPP/ RS	😊	Installation du 1er COSUI organisé le 16 septembre.