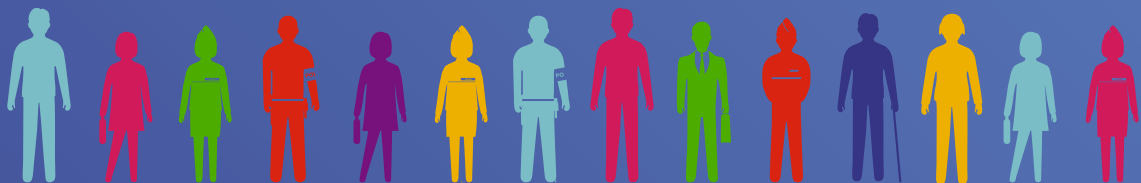
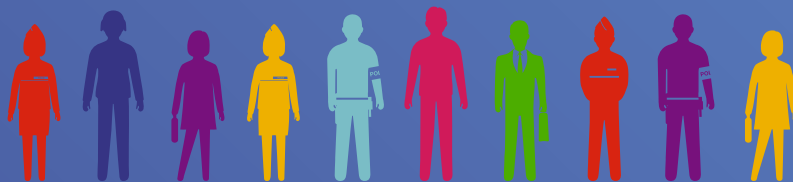
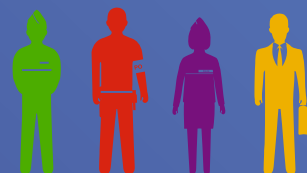


2014



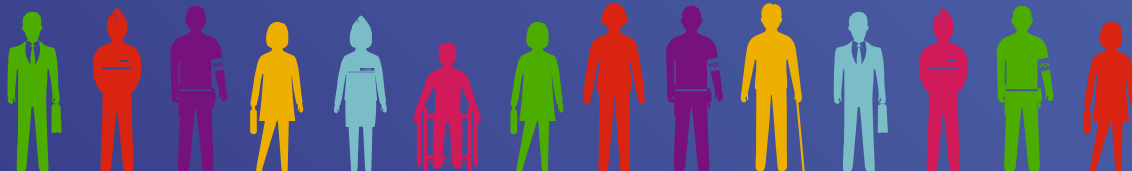
POLITIQUE



DU HANDICAP



au ministère
de l'Intérieur



BILAN ET PERSPECTIVES

SOMMAIRE

01 — MIEUX CONNAÎTRE LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- P. 5 — La loi « handicap » du 11 février 2005
- P. 5 — Handicap et travail : deux notions conciliables
- P. 5 — Pourquoi intégrer des personnes en situation de handicap ?

02 — L'EMPLOI AU MINISTÈRE : NOTIONS ET CHIFFRES

- P. 7 — Le recensement au terme de la loi « handicap » de 2005
- P. 10 — La situation de l'emploi des BOE au ministère de l'Intérieur

03 — LES ACTEURS DE LA POLITIQUE DU HANDICAP

- P. 13 — Les acteurs ministériels
- P. 13 — L'AHMI
- P. 13 — Le FIPHFP
- P. 14 — Interview de Jean-Charles Watiez

04 — LA POLITIQUE MINISTERIELLE DU HANDICAP

- P. 17 — Le pilotage de la politique ministérielle du handicap
- P. 20 — Le recrutement
- P. 21 — L'accessibilité des locaux
- P. 22 — Information et sensibilisation

05 — LES PERSPECTIVES

CHIFFRES CLÉS

1 sur 2

Une personne sur deux connaîtra au cours de sa carrière une situation de handicap

1 sur 10

Une personne en activité sur dix dissimule son handicap

85 %

des handicaps surviennent au cours de la vie adulte

6 %

des agents du ministère de l'Intérieur sont déclarés en situation de handicap

80 %

des handicaps ne sont pas visibles

Des dispositifs existent

pour les agents en situation de handicap

LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAPS



LE HANDICAP VISUEL

Il correspond dans la majorité des cas aux personnes malvoyantes et, bien sûr, aux personnes aveugles.



LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Elle correspond à une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.



LE HANDICAP PSYCHIQUE

Il correspond aux pathologies mentales affectant le comportement et l'affectif.

Elles recouvrent aussi bien la dépression que des maladies comme les phobies, les névroses, les psychoses, les troubles maniaco-dépressifs ou les troubles obsessionnels compulsifs (TOC), etc.



LES MALADIES INVALIDANTES

Il s'agit des maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses qui peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins sévères.

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

Par exemple : diabète, cancers, maladies cardio-vasculaires, Sida, allergies respiratoires, épilepsie, etc.



LE HANDICAP MOTEUR

Il correspond aux troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité.

Il peut s'agir d'hémiplégie ou de paraplégie mais aussi de lombalgie, myopathie, sclérose en plaque, amputation, atrophie d'un membre, etc.



LE HANDICAP AUDITIF

Il correspond à une perte auditive partielle ou, plus rarement, totale, de naissance ou survenue en cours de vie. Ce handicap peut s'accompagner d'une difficulté à oraliser et à s'exprimer par écrit.



ÉDITO

Depuis la publication de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le ministère de l'Intérieur a constamment renforcé son engagement en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap en son sein comme en témoigne la progression de leur taux d'emploi. L'obligation légale d'emploi, fixée à 6 %, a en effet été atteinte en 2013 et ce taux continue à croître, malgré les contraintes fortes qui pèsent sur la réduction des emplois publics.

Un plan pluriannuel de recrutement a été arrêté pour la période 2014-2016 qui constitue un engagement fort du ministère.

Le bilan 2013 montre que la politique volontariste du ministère de l'Intérieur porte ses fruits. De 2008 à 2013, plus de 6,2 M€ ont été dépensés pour procéder à des aménagements de postes, faciliter les déplacements, améliorer les conditions de vie, former, sensibiliser et informer.

Sans considérer la politique de recrutement comme acquise, la nouvelle convention signée avec le FIPHFP pour la période 2014-2016 met désormais l'accent sur un ensemble d'actions visant à instaurer une approche qualitative de la démarche en faveur des fonctionnaires en situation de handicap.

Plusieurs chantiers seront engagés, portant notamment sur l'accompagnement individualisé et le recours au bilan de positionnement, l'accessibilité numérique et la mise à disposition d'un livret de suivi professionnel qui sera prochainement expérimenté dans les préfectures, SGAMI et régions de gendarmerie, la sensibilisation des recruteurs et la dynamisation du réseau des correspondants handicap.

Notre politique du handicap repose sur des valeurs fortes au premier rang desquelles le partage, la fraternité et l'ouverture aux défis sociaux que nous lance la société. Notre politique repose aussi sur une méthode, celle de la mobilisation sans faille et partout de tous les acteurs et sur l'ensemble du périmètre d'actions du ministère. Cette mobilisation est la condition du succès.

Michel Lalande

Préfet,

Secrétaire général du ministère de l'Intérieur

PARTIE 1

MIEUX CONNAÎTRE LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Plus de cinq millions de personnes en situation de handicap sont recensées en France et représentent près de 10 % de la population.

En 2005, l'adoption d'une loi sur l'insertion des personnes en situation de handicap traduit la volonté des pouvoirs publics de sensibiliser la société civile ainsi que les

employeurs publics et privés à cette problématique. Toute personne en situation de handicap a le droit « à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale ».

LA LOI « HANDICAP » DU 11 FÉVRIER 2005

La loi du 11 février 2005 définit le handicap dans toute sa diversité. L'article 2 dispose que « *constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une*

personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».

HANDICAP ET TRAVAIL : DEUX NOTIONS CONCILIAIBLES

La plupart des métiers des services administratifs ou techniques du ministère de l'Intérieur est ouvert aux personnes en situation de handicap dans la mesure où les exigences du poste sont compatibles

ou adaptées au handicap. En effet, on peut être en situation de handicap et remplir sa mission dès lors qu'elle a été bien définie et que les aménagements de poste de travail ont été réalisés.

POURQUOI INTÉGRER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

C'est tout d'abord pour répondre à un besoin de compétences. Ensuite, pour satisfaire à nos obligations légales.

En application de la loi du 11 février 2005, l'administration et les services doivent rechercher des compétences et des talents de personnes capables de travailler et

contribuer au développement général de la société. Ils doivent faciliter le recrutement et l'insertion des travailleurs en situation de handicap également dans un souci d'égalité entre les personnes valides et les personnes en situation de handicap.

L'EMPLOI AU MINISTÈRE : NOTIONS ET CHIFFRES



La loi du 11 février 2005 impose à tout employeur d'au moins 20 salariés, dont l'État, d'intégrer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

1 - LE RECENSEMENT AU TERME DE LA LOI « HANDICAP »

Le calcul du taux d'emploi

En 2013, le taux d'emploi constaté dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 4,6 %.

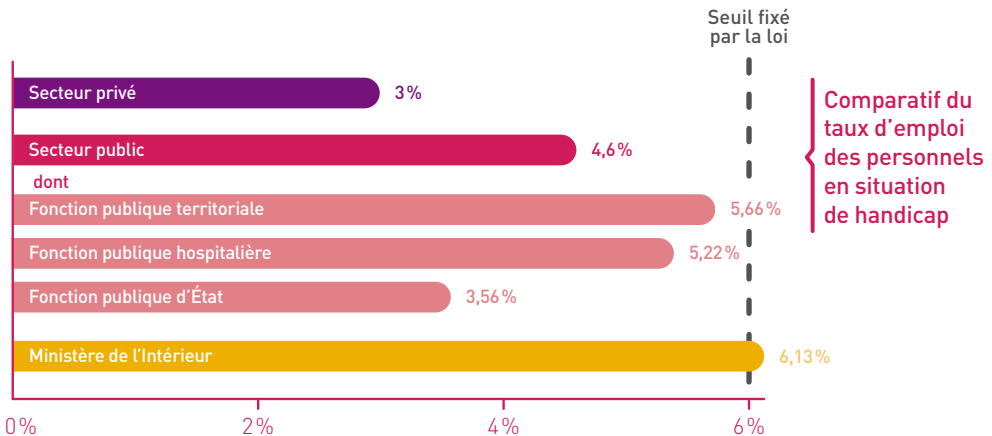
Ce taux est au deçà du seuil de 6 % fixé par la loi, mais meilleur que dans le privé (3 %). Parmi les employeurs publics, la fonction publique territoriale est la plus vertueuse avec 5,66 % d'agents en situation de handicap, devant la fonction publique hospitalière (5,22 %) et la fonction publique d'État (3,56 %).

En vertu de la loi « handicap » de 2005, ce taux est calculé à partir des effectifs constatés au 1^{er} janvier de l'année précédente. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont définis par la loi. Sont également prises en compte dans le calcul du taux d'emploi, les « unités déductibles », à savoir les dépenses payées l'année précédente (en 2013 pour la déclaration 2014) par les employeurs en faveur de l'insertion professionnelle de

leurs agents en situation de handicap et celles effectuées auprès des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Ainsi, le ministère de l'Intérieur procède, chaque début d'année, au recensement de ses agents en situation de handicap. Les résultats du recensement font l'objet d'une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Cette déclaration sert de base au calcul à la contribution à acquitter au FIPHFP, pour les employeurs publics qui n'atteignent pas l'obligation d'emploi de 6 %.

Au ministère de l'Intérieur, le recensement est effectué en étroite concertation entre la DRH, la DRCPN, et la DGGN (bureau des personnels civils). Le recensement 2014 porte sur les effectifs comptabilisés au 1^{er} janvier 2013.



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Les BOE sont définis par la loi de 2005 :

- Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Titulaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %.
- Titulaires d'une pension d'invalidité avec une invalidité réduisant la capacité de travail ou de gain d'au moins 2/3.
- Titulaires d'un emploi réservé (alinéa 4° de l'article L.5212-13 du Code du travail) :
 - anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés ;
 - victimes civiles de la guerre ;
 - victimes d'un acte de terrorisme ;
 - sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
 - personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du Code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
 - personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle, etc.
- Titulaires d'un Emploi réservé (alinéa 5 de l'article L.5212-13 du Code du travail) : orphelins et veufs ou veuves de guerre, de militaires disparus, de militaires invalides internés, etc.
- Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Titulaires d'une carte d'invalidité.
- Titulaires d'une allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Titulaires d'un emploi réservé non bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Agents reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, et décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984.
- Agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).



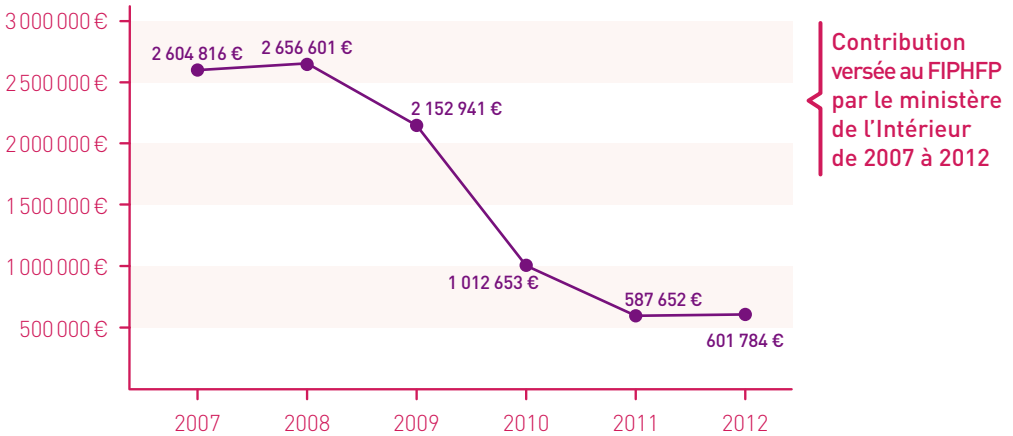
La contribution au FIPHFP

À l'issue du recensement, lorsque le taux d'emploi légal n'est pas atteint, les employeurs doivent s'acquitter d'une contribution au FIPHFP.

En 2013, la contribution totale des employeurs publics n'ayant pas satisfait à leur obligation légale s'élevait à **148,66 millions d'euros**.

Entre 2007 et 2012, le ministère de l'Intérieur n'ayant pas atteint le taux de 6 %, il a dû s'acquitter au total de plus de 9,6 M€.

Le taux d'emploi de 6 % ayant été atteint en 2013 et 2014, le ministère de l'Intérieur n'a pas eu de contribution à verser.



AGEFIPH, FIPHFP ?

La création de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) fait suite à la mise en place de la loi du 10 juillet 1987 qui oblige les entreprises de 20 salariés et plus à recruter 6 % de personnes handicapées. En cas de non respect, l'entreprise doit verser une contribution. L'AGEFIPH a été créée pour gérer ces contributions et favoriser l'emploi.

À la suite de la loi du 11 février 2005, les contributions en faveur de l'insertion du handicap ont été élargies au domaine public.

Créé en 2006, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) gère les contributions pour le secteur public et finance en contrepartie des aides pour inciter les employeurs publics à atteindre le taux légal de 6 %.

2 – LA SITUATION DE L'EMPLOI DES BOE AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le ministère de l'Intérieur comprend environ 180 000 agents (hors militaires de la gendarmerie) dont 111 250 fonctionnaires de police

(environ 62 % des effectifs). Les personnels militaires de gendarmerie (97 000 environ) sont exclus de l'assiette de calcul des BOE.

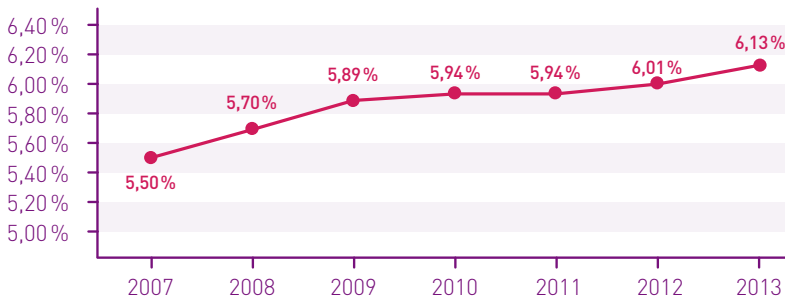
L'évolution du taux d'emploi

La déclaration 2014 établie par la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP/DRH), traduit une amélioration de la situation du ministère de l'Intérieur au regard de ses obligations. En 2014, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation du ministère dans son ensemble s'établit à **6,13 %**, « unités déductibles » comprises (dépenses en faveur de l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap et dépenses auprès des ESAT).

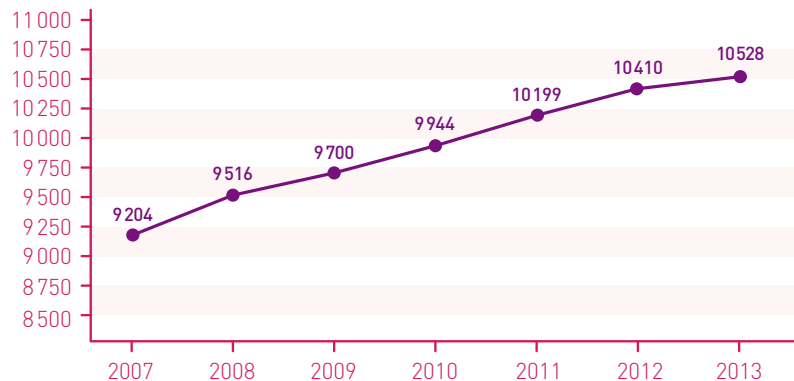
Pour la deuxième année consécutive, le ministère affiche un taux supérieur à 6 %. Il était en effet de 6,01 % en 2013.

Ce taux traduit la politique volontariste menée par le ministère de l'Intérieur depuis plusieurs années dans le domaine du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Hors dépenses, le taux d'emploi direct a également progressé : **5,94 %** lors de la déclaration de 2014, contre 5,82 % en 2013.



Évolution du taux d'emploi des BOE au ministère de l'Intérieur



Évolution du nombre de BOE

Situation au 1^{er} janvier de chaque année

Le taux est en hausse dans tous les périmètres :

Pour le Secrétariat général, le taux d'emploi après intégration des dépenses est en augmentation. Il s'élève à **8,06 %** contre 8,04 % lors de la déclaration 2013. Cette hausse s'explique par une progression du taux d'emploi direct, avant intégration des dépenses (7,72 % contre 7,61 % en 2013) et d'un montant de dépenses qui reste élevé, notamment celles effectuées auprès des établissements du secteur protégé (ESAT). Les préfetures, avec 2322 agents recensés, ont un taux d'emploi de 8,28 % en 2014, particulièrement remarquable.

Le taux constaté pour la Police nationale s'élève à **5,66 %**, en progression par rapport au taux de la déclaration 2013 (5,54 %). Cette situation tient à une augmentation du nombre

de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (+74 agents) et à une baisse de l'effectif physique total rémunéré de la Police nationale (-1353 agents). Avant intégration des dépenses, le taux d'emploi pour la Police nationale s'élève à 5,51 % (5,41 % en 2013).

La Gendarmerie nationale affiche elle, un taux d'emploi, après intégration des dépenses, de **8,24 %** contre 7,31 % en 2013.

L'évolution du taux d'emploi global est particulièrement significative de la politique du ministère de l'Intérieur, et des efforts faits pour atteindre le taux légal d'emploi de 6 %. En effet, sont pris en compte, dans le calcul du taux d'emploi, les personnels actifs de police soumis à des conditions physiques d'aptitude et qui ne peuvent être recrutés en tant qu'agents en situation de handicap.

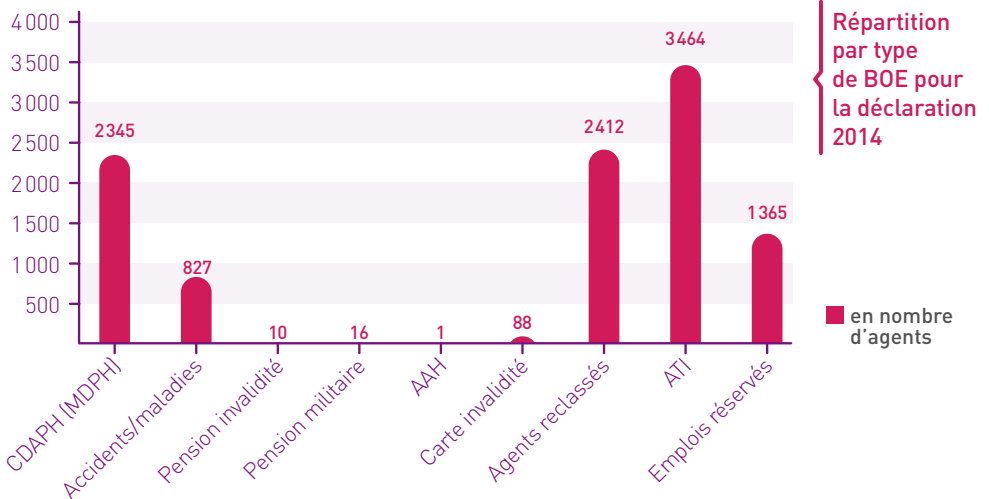
La typologie des bénéficiaires

Le ministère compte désormais 10 528 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) représentent 32,90 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au ministère. Sur les 3 464 agents recensés, 93,94 % relèvent du périmètre de la police nationale. Dans l'ordre, viennent ensuite les agents statutairement reclassés (22,91 %),

suivis par les agents disposant de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Le nombre des « moins de 40 ans » a diminué de -260 agents en 2014 par rapport à 2013. Le nombre des « 40 ans et plus » a augmenté de +378 agents par rapport à 2013.



PARTIE 3

LES ACTEURS DE LA POLITIQUE DU HANDICAP



1 – LES ACTEURS MINISTÉRIELS

En 2008, la création d'une section « handicap » rattachée au bureau des politiques sociales et du handicap (BPSH) de la SDASAP/DRH (SG) démontre la volonté du ministère de mener une politique active. La SDASAP de la DRCPN est venue renforcer ce dispositif. Une section « handicap » rattachée au bureau de la santé et sécurité au travail traite également de l'accompagnement des agents en services de police et œuvre en étroite collaboration avec la SDASAP de la DRH.

Le ministère bénéficie également d'un réseau de proximité de correspondants et référents handicap (créé en 2005) : 140 en préfectures, collectivités d'outre-mer et en administration centrale, 8 en SGAP et 285 référents dans les

services de police. En début d'année 2013, 9 correspondants handicap de la Gendarmerie nationale ont rejoint le réseau.

L'action en faveur des agents en situation de handicap est également portée par les professionnels de soutien : médecins de prévention, assistants de service social et inspecteurs santé et sécurité au travail.

Les référents RH, les chefs de bureau de RH sont également des acteurs clés dans l'insertion des agents en situation de handicap. Enfin, l'action des chefs de service départemental d'action sociale (SDAS) en préfecture, gérant les crédits « handicap » mis à leur disposition sur le programme 216, est un soutien précieux.

2 – L'AHMI

L'Association pour l'aide au handicap du ministère de l'Intérieur, créée en 1981, est un partenaire privilégié du ministère de l'Intérieur. Cette association informe, conseille et apporte une aide juridique aux agents en situation de handicap du ministère ou à leur famille.

Elle organise également des séjours de vacances pour les adultes en situation de handicap. Son travail est reconnu et apprécié des agents atteints de handicap et de leur famille.

3 – LE FIPHFP

Créé en 2006, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) découle de la loi du 11 février 2005.

Géré par la Caisse des dépôts et consignations, il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en

situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6 %. Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs public à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques (territoriale, hospitalière, fonction publique de l'État).



INTERVIEW DE
JEAN-CHARLES WATIEZ
Directeur du FIPHFP

» *Jean-Charles Watiez, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?*

J'ai été nommé directeur de l'établissement public FIPHFP le 25 octobre 2012 par les ministres de la Fonction publique, de l'Intérieur, de la Santé, du Budget, et des Personnes handicapées et de la lutte contre l'Exclusion. Précédemment, j'ai suivi un parcours professionnel consacré à la fois à l'industrie automobile en France et en Asie puis dans la haute fonction publique. Tout d'abord, au ministère des Finances, puis à la Caisse des Dépôts comme directeur régional du Limousin et ensuite comme directeur de cabinet du Directeur général du Groupe. Je suis engagé par ailleurs dans le monde associatif depuis plus de 30 ans et je suis heureux que mes responsabilités professionnelles me permettent aujourd'hui de porter mon engagement personnel dans mon travail, au service de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

» *Quelles sont les principales missions du FIPHFP ?*

Tout d'abord, le FIPHFP a été créé il y a presque dix ans par la loi du 11 février 2005 et mis en place par le décret du 3 mai 2006. L'objectif du FIPHFP est d'accompagner les trois fonctions publiques dans le recrutement, le maintien dans l'emploi la formation et depuis 2011 l'accessibilité des locaux professionnels pour les agents en situation de handicap.

À l'occasion de nos forums régionaux où je rencontre chacun des préfets, j'aime rappeler que notre action collective se situe au cœur du cœur de l'intérêt général.

L'action du FIPHFP se décline sur l'ensemble du territoire, avec une gouvernance nationale dont le nouveau comité national, installé en avril 2013, est présidé par André Montané, vice-président du conseil général de l'Ariège. Dans chacune des régions, un comité local du FIPHFP présidé par le préfet permet de déployer nos interventions. Depuis sa création, les interventions du FIPHFP ont été multipliées par 22 (de 7 à 160 M€ en 2013), et sur la même période le taux d'emploi est passé de 3,74 % à 4,64 % pour l'ensemble de la fonction publique.

» *Comment se situe pour vous le ministère de l'Intérieur dans le panel des acteurs conduisant une politique du handicap ?*

C'est un ministère essentiel pour nous car au-delà d'être l'une des tutelles, le ministère de l'Intérieur exerce une mission centrale dans la mise en œuvre territoriale des politiques publiques. J'aimerais saluer ici votre action et celle de toutes vos équipes, en centrale et en territoriale, pour leur engagement sincère, efficace et dans la durée aux côtés du FIPHFP. Le ministère de l'Intérieur se distingue d'ailleurs par son taux d'emploi légal exemplaire qui dépasse pour la deuxième année consécutive le taux réglementaire de 6 %, avec un taux de 6,13 % en 2014, soit 10 528 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces chiffres font du ministère de l'Intérieur l'un des employeurs publics les plus dynamiques.

Permettez-moi également de citer la remarquable initiative que constitue l'Observatoire de la diversité et de la parité, créé dès 2007 par le ministère dans le but d'assurer un suivi des orientations stratégiques de sa propre politique handicap et à titre personnel, je suis particulièrement attaché au management de la diversité.

Notre nouveau partenariat 2014-2016 permettra au ministère de consolider et de démultiplier les actions engagées, afin de conforter son taux d'emploi. Cette convention de 4,7 M€ a pour ambition de faire progresser le ministère de l'Intérieur vers une insertion durable des agents en situation de handicap, notamment via un suivi professionnel plus abouti et une formation plus solide des recruteurs. Le second volet concerne le sujet majeur de l'accessibilité numérique des applications et outils informatiques du ministère, pour laquelle une convention spécifique sera à prévoir.

» Comment assurez-vous l'interface avec les différents ministères ?

Le FIPHFP a récemment recruté Nathalie Dross, déléguée aux employeurs publics nationaux, pour accompagner les principaux employeurs de l'État, soit tous les ministères et les établissements publics nationaux dans la mise en œuvre de leurs conventions, et d'apporter avec la Caisse des Dépôts, notre gestionnaire, la meilleure réactivité possible à toutes leurs demandes.

» Quel a été l'événement marquant de 2013 ?

Le FIPHFP a élaboré à la fin de l'année 2013 avec les ministères de tutelle, le Comité national et la Caisse des Dépôts, son nouveau plan stratégique (convention d'objectifs et de gestion) pour les 5 années à venir. Il s'est largement appuyé sur les orientations arrêtées lors du comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013, qui a conforté le FIPHFP en lui confiant dix nouvelles missions. Ce projet se structure autour de deux objectifs stratégiques majeurs : en premier lieu, relever le défi de l'égalité en amplifiant les voies d'accès à l'emploi et l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Deuxièmement, améliorer l'efficacité du FIPHFP, afin qu'il devienne une référence en

matière d'accompagnement et de solutions innovantes dans la mise en œuvre de la politique publique du handicap.

» Comment ces objectifs se concrétisent-ils pour les personnes en situation de handicap et les employeurs publics ?

Nous sommes d'ores et déjà fortement mobilisés pour décliner dans nos missions ces deux orientations. Parmi les grands chantiers en cours, je citerai :

- sur le plan territorial, le renforcement de notre réseau de délégués interrégionaux, qui passeront de 9 à 14 au cours des prochaines années, en vue de mieux accompagner les employeurs publics ;
- la refonte d'ici la fin de l'année de notre offre de financement, innovante et adaptée aux progrès effectués dans la connaissance des handicaps ;
- le déploiement du dispositif de l'employabilité, déjà expérimenté dans 10 MDPH depuis 2011 et étendu à 30 nouvelles MDPH pour 6,6 M€ ;
- le développement de l'apprentissage, qui est un levier essentiel pour former et recruter des jeunes en situation de handicap ;
- par ailleurs, dans toutes les régions et aux côtés des préfets, la mise en place de PACTES territoriaux permettra de répondre aux attentes des employeurs publics, en facilitant une approche inter et intra fonctions publiques ;
- ensuite, le Fonds continue de travailler sur le sujet majeur de l'accessibilité numérique, et des expérimentations sont déjà en cours depuis l'année dernière, en partenariat avec le SIG, la DISIC et le CNED. À cet égard, nous venons de mettre en ligne notre nouveau site Internet, aux derniers standards d'accessibilité numérique ;
- enfin, la mise en place du Conseil scientifique installé au mois de février, vise à éclairer notre action et à contribuer au débat public en matière de politiques d'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

PARTIE 4

LA POLITIQUE MINISTERIELLE DU HANDICAP



1 – LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE MINISTÉRIELLE DU HANDICAP

L'Observatoire de la diversité et de la parité

Un Observatoire de la diversité et de la parité du ministère de l'Intérieur a été créé en mai 2007. Présidé par le Secrétaire général, il est composé des grandes directions d'emploi, de représentants du personnel, de fonctionnaires et hauts fonctionnaires relevant des différents périmètres du ministère, certains en situation de handicap, d'un responsable de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et d'experts extérieurs. Instance de concertation, de dialogue et de proposition sur les questions liées à la diversité et à la parité, l'Observatoire a naturellement vocation à s'emparer de la question de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au ministère.

L'Observatoire examine et valide les orientations stratégiques pour le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap.

L'atelier handicap, instance plus restreinte, est particulièrement chargé d'analyser les modalités de recrutement, d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de faire toute proposition pour améliorer cette insertion et intégration. Les dernières réunions de l'atelier ont porté sur les grandes orientations de la nouvelle convention 2014 – 2016 passée avec le FIPHFP et sur l'accessibilité numérique.

Le comité de pilotage de la convention du FIPHFP

Ce comité est composé de membres de la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP), de la sous-direction des personnels (SDP), de la sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF) et des trois réseaux de professionnels de soutien : médecins

de prévention, assistants de service social et inspecteurs santé, sécurité au travail.

Ce comité a vocation à se réunir deux fois par an, afin de proposer des évolutions nécessaires ou opportunes de la convention FIPHFP et d'apporter son soutien aux actions menées.

Le comité de suivi des actions de la convention

Constitué de membres de la SDASAP de la DRH et de la SDASAP de la DRCPN, le comité de suivi se réunit mensuellement pour examiner les actions et travaux à réaliser, faire un point d'étape des résultats obtenus et se concertent pour informer les instances paritaires (comité technique ministériel, CHSCT, etc.).

Il étudie et propose au comité de pilotage des évolutions et des orientations de la convention et des réallocations budgétaires nécessaires.

Il assure la lisibilité et la traçabilité des opérations proposées au financement et restitue les bilans financiers attendus chaque année par le FIPHFP.

Un appui déterminant : la convention FIPHFP

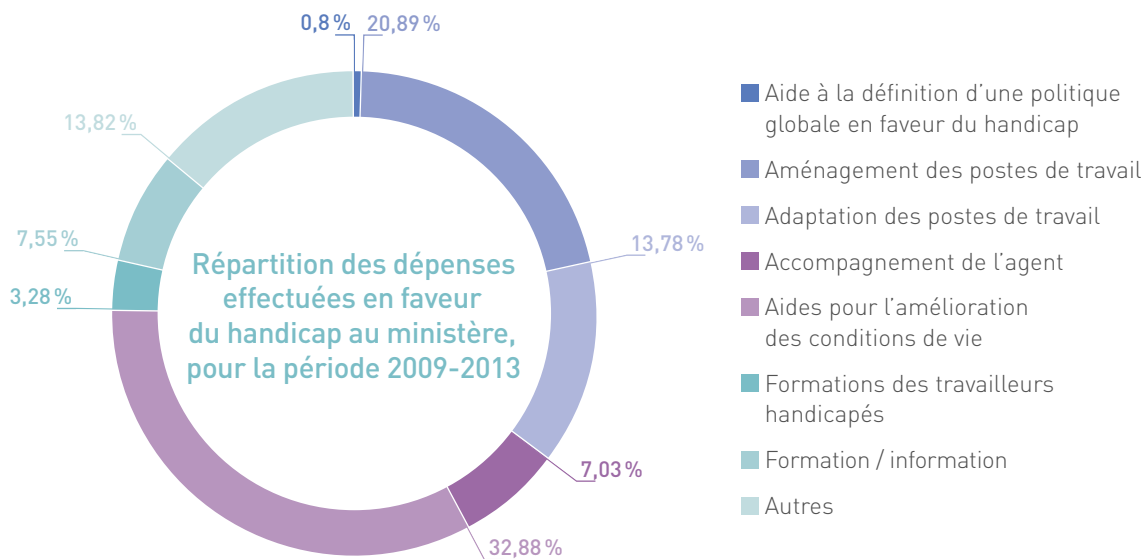
La 1^{re} convention triennale du ministère de l'Intérieur, pour un montant de 6,7 M€, a été signée avec le FIPHFP en juillet 2008. Elle a été prolongée jusqu'en 2013. Durant cette période, plus de 6,2 M€ de dépenses en faveur du handicap ont été réalisées (près de 94 % du montant initial de la convention).

Au fil des années, les actions en faveur des BOE sont montées en puissance. Les correspondants handicap, les chefs de SDAS ou de BRH des préfectures se sont appropriés progressivement le plan d'actions du ministère et le dispositif des aides du FIPHFP.

Depuis 2011, plus de 500 actions sont financées chaque année.

Cette première convention a permis au ministère de disposer du recul suffisant pour définir les besoins des agents. La typologie des handicaps des agents du ministère est mieux connue.

Enfin, si les agents en situation de handicap étaient, au démarrage de la 1^{re} convention, réticents à faire valoir leur handicap pour bénéficier d'une aide du FIPHFP, désormais ils connaissent les dispositifs proposés et n'hésitent plus à bénéficier d'un appui adapté dans leur vie professionnelle.



Les principales actions financées dans le cadre de la convention sont les suivantes :

- **Accompagnement des agents en situation de handicap dans leur vie professionnelle** : financement d'auxiliaires de vie, d'auxiliaires de vie professionnelle, qui permettent aux agents de poursuivre leur activité professionnelle, dans de meilleures conditions.
- **Aide à la vie quotidienne** : ce poste de dépenses concerne les transports domicile-travail des agents en situation de handicap. Il leur permet d'accéder à leur lieu de travail plus aisément ; sont également financés les achats de fauteuils roulants, de prothèses auditives, d'orthèses ; enfin, les interventions d'interprètes en langage des signes lors de réunions, d'entretiens professionnels peuvent également prises en charge.
- **Aménagement des postes de travail** : cette rubrique concerne l'achat de sièges, de mobiliers adaptés, de matériels informatiques ou logiciels adaptés pour les agents mal-voyants par exemple, mais également les aménagements du véhicule personnel en lien avec le handicap de l'agent, les locations de places de parking ou bien encore l'aménagement d'un poste de travail au domicile de l'agent lors d'un télétravail.

- **Adaptation du poste de travail** : ces travaux d'accessibilité légère portent sur l'installation de rampes d'accès, d'aménagement de toilettes adaptées, l'acquisition d'ascenseurs individuels, etc. Des études préalables à ces travaux ont également été financées. Le FIPHFP prend en charge les dépenses inférieures à 15 000 €. Lorsque les travaux d'accessibilité des locaux sont supérieurs à ce montant et/ou ne concernent pas un agent du ministère en situation de handicap (ex : public), le financement ne relève pas de la convention des aides du FIPHFP ou de la SDASAP/DRH.
- **Information et formation des personnes susceptibles d'être en relation avec un travailleur en situation de handicap** : des actions de sensibilisation des collègues et de la hiérarchie (pièces de théâtre, etc.), des actions d'information et de communication (publication de plaquettes « handicap », de bilans, organisation de réunions ou de journées d'information, etc.) permettent d'informer le collectif de travail et de rendre compte des actions menées en faveur du handicap.
- **Formation et information des agents en situation de handicap** : ces aides portent sur des bilans de positionnement, des formations spécifiques visant à compenser le handicap ou la formation à des logiciels ou matériels spécifiques en lien avec le handicap de l'agent.
- **Autres soutiens au handicap** : aide à des actions spécifiques pour des agents très lourdement handicapés, etc.



2 – LE RECRUTEMENT

Dans le cadre de sa politique volontariste en matière de recrutement des travailleurs en situation de handicap, et pour atteindre l'objectif fixé par la loi de 2005, le ministère de l'Intérieur a établi un plan de recrutement pluriannuel 2010 – 2013, transmis au ministère de la Fonction publique. Il prévoyait en moyenne 64 recrutements chaque année. De 2010 à 2013, c'est au total 179 agents qui ont été recrutés (70 % de l'objectif atteint). Le recrutement d'agents en situation de handicap doit être poursuivi.

Dans le plan pluriannuel de recrutement 2014 – 2016, le ministère s'est engagé auprès du FIPHFP à recruter :

- 67 agents en 2014
- 51 agents en 2015
- 51 agents en 2016

Tous les services doivent participer à cet effort.

Dans leur démarche de recrutements, les recruteurs peuvent s'appuyer sur l'instruction du 6 avril 2009 établie par la SDASAP-DRH portant sur le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap. Elle est disponible sur le site Intranet de l'action sociale. Elle porte sur 4 grandes thématiques :

- le processus de recrutement : le concours ou le contrat, les commissions de recrutement ;
- le parcours professionnel : l'accueil d'un nouvel agent en situation de handicap, l'année de stage, l'insertion d'un agent en situation de handicap dans son environnement professionnel (rencontres régulières, entretien trimestriel, etc.), la carrière : temps partiel de droit, aménagement d'horaires, etc. ;
- la formation : pour l'agent (en lien ou non avec son handicap), les formations pour le collectif de travail (FIPHFP) ;
- les aménagements de poste de travail (FIPHFP).



« De 2010 à 2013, c'est au total 179 agents qui ont été recrutés (70 % de l'objectif atteint). Le recrutement d'agents en situation de handicap doit être poursuivi. »

3 – L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

L'accessibilité des locaux du ministère de l'Intérieur aux personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'usagers ou d'agents, est une préoccupation constante du ministère qui a développé des actions spécifiques par type de sites au sein de son parc immobilier, le troisième de l'État en superficie. À ce titre, deux actions sont menées en parallèle.

La première concerne les mesures d'accessibilité des services publics du ministère par les personnes en situation de handicap. La seconde a trait à l'accès au lieu de travail et aux conditions de travail des agents en situation de handicap du ministère, travaux d'accessibilité légère financés dans le cadre de la convention passée avec le FIPHFP.

L'accessibilité des établissements recevant du public (ERP) du ministère

Le ministère de l'Intérieur compte 3761 établissements recevant du public (ERP).

Administration territoriale

L'accessibilité totale des locaux des 549 ERP de l'administration déconcentrée (préfectures et sous-préfectures) a été initiée. Elle a été réalisée dans certains bâtiments préfectoraux, en particulier à l'occasion de gros travaux de restructuration. Sa mise en œuvre, dans le cadre de la programmation des crédits 2013/2015, au sein de bâtiments historiques qui sont majoritaires dans l'administration territoriale, nécessiterait des coûts d'intervention très importants et difficilement soutenables dans l'optique d'une satisfaction à 100 % de l'objectif. Toutefois, cet objectif est clairement priorisé par le ministère.

Police nationale

Sur les 45 ERP de catégorie 1 à 4, 9 établissements ont été mis aux normes d'accessibilité, 14 sont d'ores et déjà inscrits sur une liste d'opérations prioritaires, dans le cadre d'une programmation pluriannuelle, pour un montant global de 4 665 870 €.

En ce qui concerne les 1 284 ERP de catégorie 5, près de 19 % sont actuellement aux normes d'accessibilité et 81 % devront être rendus accessibles dans le cadre d'une programmation de travaux, aujourd'hui non encore stabilisée, pour des raisons budgétaires.

Gendarmerie nationale

Sur les 38 ERP de 1^{re} à 4^e catégorie, 77 % disposent aujourd'hui d'un espace d'accueil accessible, qu'ils s'agissent d'immeubles neufs ou réhabilités et pour lesquels les travaux d'accessibilité étaient prévus dans le projet global ou pour lesquels des travaux spécifiques ont été exécutés.

En ce qui concerne les 1 845 ERP de catégorie 5, 69 % d'entre eux sont aujourd'hui accessibles, 11 % bénéficient d'une dérogation et 20 % resteront à rendre accessibles, selon une programmation à ce jour non arrêtée.

Dans un contexte budgétaire contraint et devant l'impossibilité technique d'atteindre une accessibilité globale de locaux ERP pour le 1^{er} janvier 2015, le ministère de l'Intérieur souhaite s'inscrire dans le nouveau dispositif d'agenda d'accessibilité programmée (AdAP) dont les textes d'application doivent être publiés prochainement.

Ce dispositif permettra d'obtenir des délais supplémentaires pour la mise aux normes de ces ERP. En contrepartie, des engagements seront pris sur une programmation de travaux.

L'accessibilité légère du poste de travail des agents.

Dans le cadre de la convention passée avec le FIPHFP, des travaux d'accessibilité légère des lieux de travail ou de salles de réunion peuvent être pris

en charge. La participation financière est limitée à 15 000 € par agent. Les demandes de financement sont à adresser à la SDASAP de la DRH.

4 – INFORMATION ET SENSIBILISATION

Le ministère s'est engagé pour sensibiliser et informer les agents sur le handicap. La « Semaine pour l'emploi des personnes handicapées » est un moment phare dans l'année pour sensibiliser chacun au handicap. Le ministère a participé à cette action en administration centrale ou dans les services déconcentrés, en organisant des journées d'information pour sensibiliser l'ensemble des agents aux situations de handicap.

Focus sur une action menée en Haute-Garonne



Une journée de sensibilisation sur le handicap a été organisée le 3 décembre 2013 à la préfecture de la Haute-Garonne. Cette rencontre, organisée par le service départemental d'action sociale, a réuni une cinquantaine d'agents, personnels de police ou de préfecture autour de plusieurs thématiques :

- **La loi de février 2005 sur le handicap.**
- **Concilier travail et handicap :** la reconnaissance de travailleur handicapé, la différence avec l'inaptitude au travail, le reclassement, l'aménagement de poste.
- **Famille et handicap :** les aides aux familles, la scolarité, l'accompagnement des familles, les établissements d'accueil.

Des professionnels compétents étaient à l'écoute : la médecine de prévention, le service social, la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), ainsi que trois associations spécialisées : l'association « Agir

soigner éduquer insérer », l'association départementale des amis et parents d'enfants et adultes inadaptés (ADAPEI) et l'Institut des jeunes aveugles, invités pour informer les demandeurs sur leurs actions. Les correspondants handicap étaient présents et un délégué du défenseur des droits dans le département a participé à la rencontre.

La confidentialité de chacun était respectée avec un entretien dans un local spécifique réservé à chaque professionnel. Les nombreux documents mis à la disposition du public (affiches, plaquettes...), les stands tenus par les associations ainsi que l'exposition ont contribué à la réussite de cette journée.



29 novembre 2013 : une journée de sensibilisation au handicap en administration centrale

Dans la continuité de la Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées, le ministère a proposé, le 29 novembre 2013, une campagne d'information et de sensibilisation au personnel travaillant au bâtiment Lumière à Paris (12^e).

Cette opération était menée par les deux sous-directions de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel de la DRH et de la DRCPN, en partenariat avec les principales sociétés privées occupant également le site (Arpège-Elior, Foster Wheelers, ING direct, Zara, Randstad Expectra, Natixis, SNCF).

Les recruteurs, managers, travailleurs en situation de handicap, collègues de travail sont venus nombreux participer aux stands installés dans l'atrium du Lumière (atelier de mise en situation, stand multi-entreprises, etc.).

Ils ont pu aussi assister à une pièce « Handicap, pourquoi moi ? » jouée par la troupe « Théâtre à la carte ».

Des dépliants d'information « Connaître les aides, faire reconnaître les droits » et « Le recrutement des travailleurs handicapés » ont été diffusés. Des affiches, des panneaux d'exposition ont été mis à la disposition des services déconcentrés pour l'organisation de leurs événements.



3 octobre 2014 : le séminaire des correspondants handicap

Le 3 octobre 2014 ont été réunis sur le site Lumière les correspondants handicap, chargés de relayer la politique menée par le ministère en faveur du handicap.

Lors de cette session, ouverte par Isabelle Mérignand, sous-directrice de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel, il a été rappelé le rôle déterminant des correspondants handicap pour mettre en œuvre une politique renouvelée, déterminée et efficace du handicap en matière de recrutement, d'aménagement des postes de travail, d'aide à la vie quotidienne des personnes handicapées et de formation des correspondants.

Cette journée est le point de départ d'une nouvelle campagne d'information et de sensibilisation à destination de tous les agents du ministère, l'objectif étant de démultiplier ces actions à l'échelon déconcentré via plusieurs vecteurs : affiches, kakemonos, cartes com, plaquettes... L'axe de cette campagne « Le handicap nous concerne tous ».



LES PERSPECTIVES



Le ministère souhaite poursuivre son action en faveur des agents en situation de handicap.

Une nouvelle convention a été signée avec le FIPHFP le 26 mai 2014, pour la période 2014-2016.

1 – LA CONVENTION TRIENNALE AVEC LE FIPHP

La convention comprend deux axes :

Axe n° 1 - consolider l'effort et les actions engagées

- Aménagements de postes de travail.
- Adaptation des postes de travail.
- Accompagnement des agents sur le lieu de travail : les auxiliaires de vie et les auxiliaires de vie professionnelle.
- Aides pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

Axe 2 - Favoriser une approche plus qualitative permettant une insertion durable

- Relancer la formation des recruteurs et des correspondants handicaps.
- Développer le recours au bilan de positionnement.
- Redynamiser le réseau des correspondants.
- Développer les actions d'information et de communication.
- Développer l'accompagnement des agents.

Le ministère souhaite mettre en place deux actions innovantes pour mieux accompagner les agents en situation de handicap

LIVRET DE SUIVI PROFESSIONNEL

Ce livret a été proposé par le préfet Parisot, chargé d'une mission d'évaluation de la politique du handicap au ministère de l'Intérieur.

Description : document synthétisant toutes les informations importantes pour l'agent en termes de suivi professionnel et d'expression de besoins afin d'éviter d'avoir à se présenter à chaque changement de poste. C'est un outil d'accompagnement de la carrière de l'agent.

Principe : il repose sur le volontariat. Il est la propriété de l'agent qui le conserve. Il suit l'agent tout au long de sa carrière.

Public : il est destiné à tous les agents en situation de handicap qui souhaitent s'inscrire dans cette démarche.

Conditions de réussite : des entretiens réguliers avec le chef du BRH, le correspondant handicap, le médecin de prévention sont à prévoir, selon la situation.

Expérimentation : sur 2 ans dans 23 préfectures et 2 directions d'administration centrale.

COACHING

Mise en place d'une pratique d'accompagnement externe pour les agents en situation de handicap rencontrant des difficultés d'insertion ou de mobilité professionnelle.

Objectif : Favoriser le développement professionnel de l'agent en l'aidant à prendre conscience de ses capacités, en développant ses performances, en l'aidant à mieux exprimer ses qualités, en améliorant sa confiance en lui, en le soutenant dans des situations professionnelles spécifiques ou difficiles (accompagnement au changement, difficulté d'intégration, etc.).

Public : l'agent, mais le dispositif peut également être étendu au collectif de travail.

Conditions de réussite : adhésion de la hiérarchie, bonne préparation de l'agent et de son environnement.

Expérimentation : en administration centrale avant extension.

2 – ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Enfin, le ministère souhaite également poursuivre son engagement en matière d'accessibilité numérique, en rendant ses sites intranet et internet accessibles aux différents types de handicap. Il travaille également,

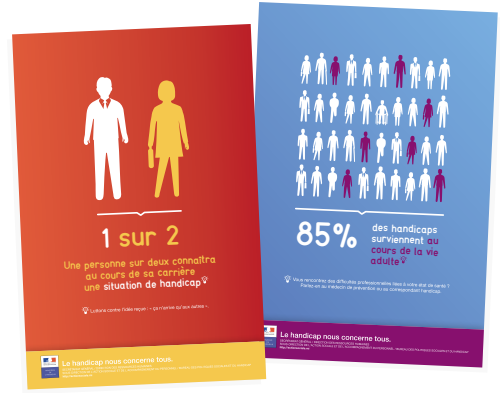
avec l'appui de la DSIC, à un état des lieux des applications « métiers » qui nécessiteraient d'être plus accessibles aux agents en situation de handicap.

3 – UNE NOUVELLE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION : « Le handicap nous concerne tous »

Kakémonos



Affiches



Cartes postales



Programme



Fiches



CONTACTS

**Périmètre du secrétariat général
(préfectures, administration
centrale, etc.) et des personnels
civils de la Gendarmerie nationale**

SG/DRH/SDASAP
**Bureau des politiques sociales
et du handicap**
Secteur handicap



Vos contacts :

Tél. : 01 80 15 40 08

Tél. : 01 80 15 39 53

Tél. : 01 80 15 39 73

Tél. : 01 80 15 41 14

handicap@interieur.gouv.fr

Le correspondant handicap

Périmètre de la Police nationale

DGPN/DRCPN/SDASAP
Bureau de la sécurité et de la santé au travail
Section : santé au travail



Vos contacts :

Tél. : 01 80 15 46 92

Tél. : 01 80 15 46 94

Tél. : 01 80 15 47 06

**Le correspondant handicap
Le référent handicap**

**Pour en savoir plus,
rendez-vous sur le site Intranet
de l'action sociale :**

<http://actionsociale.mi>

Rubrique « Handicap »

Consultez aussi les rubriques :

« Médecine de prévention »

« Service social »

« ISST – AP – CP »

Le handicap nous concerne tous

Document édité par

La sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel

Direction des ressources humaines

Secrétariat général

Immeuble Lumière

Place Beauvau

75800 Paris Cedex 08

Site Intranet : actionsociale.interieur.ader.gouv.fr

E-mail : handicap@interieur.gouv.fr

Tél. : 01 80 15 41 56

Directrice de la publication

Isabelle Mérignat, sous-directrice de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel / DRH

Assistée de Michèle Cazuguel, adjointe au chef du BPSH, cheffe du secteur de la politique du handicap

Coordination

Marie-Laure Cottineau, responsable de la Mission Information Animation de l'action sociale SDASAP/DRH

Comité de rédaction conjoint DRH/DRCPN Pour la SDASAP/DRH

Philippe Nucho, adjoint au sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel, chef du Bureau des politiques sociales et du handicap (BPSH)

Michèle Cazuguel, adjointe au chef du BPSH, cheffe du secteur de la politique du handicap

Marie-Laure Cottineau, responsable de la Mission Information Animation de l'action sociale

Ariane Pélissier, correspondante handicap nationale

Muriel Fouladeau, chargée d'instruire les demandes de financement

Pour la SDASAP/DRCPN

Philippe Leraître, sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel

Jocelyne Roux, adjointe au sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel, cheffe du BSS1

Damien Roux, chef de la section santé au travail

Véronique Merlin, section santé au travail

