

## 14ème législature

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Question N° :</b><br><b>6547</b>  | De <b>M. Marc Dolez</b> ( Gauche démocrate et républicaine - Nord ) | <b>Question écrite</b>                            |
| <b>Ministère interrogé</b> > Défense   |   | <b>Ministère attributaire</b> > Défense           |
| <b>Rubrique</b> >handicapés  | <b>Tête d'analyse</b><br>>insertion<br>professionnelle et sociale   | <b>Analyse</b> > fonction publique. perspectives. |
| Question publiée au JO le : <b>09/10/2012</b><br>Réponse publiée au JO le : <b>28/07/2015</b> page : <b>5755</b><br>Date de changement d'attribution : <b>27/08/2014</b><br>Date de renouvellement : <b>15/01/2013</b><br>Date de renouvellement : <b>23/04/2013</b><br>Date de renouvellement : <b>06/08/2013</b><br>Date de renouvellement : <b>26/11/2013</b> |   |   |

### Texte de la question

M. Marc Dolez demande à M. le ministre de la défense de lui indiquer s'il compte prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes reconnues travailleurs handicapés dans l'administration dont il a la charge.

### Texte de la réponse

Le ministère de la défense développe depuis plusieurs années une politique volontariste en matière d'emploi des personnes handicapées. Celle-ci repose sur deux grands principes : la prise en considération des compétences de la personne et la mobilisation de l'ensemble des participants aux processus de recrutement et de construction des parcours professionnels. Ces priorités contribuent à garantir une intégration durable et réussie des agents atteints d'un handicap, soutenue par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le cadre de conventions. En matière de recrutement de personnes handicapées, le ministère met en oeuvre depuis 2007 un plan annuel de recrutement intégrant un dialogue de gestion rénové avec les différents employeurs du ministère (armées, direction générale de l'armement, secrétariat général pour l'administration...). Cette procédure a permis une augmentation du nombre de recrutements de personnes handicapées, malgré un contexte budgétaire particulièrement contraint, d'importantes restructurations et une diminution significative des recrutements de personnel civil. Ainsi, à la fin de l'année 2014, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le ministère comptait 740 personnes handicapées parmi son personnel, portant le pourcentage ministériel de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à 7,52 % des effectifs. A cet égard, il est précisé que le ministère a entrepris, en 2012, de rénover sa méthode de recensement en incluant dans son système d'information des ressources humaines un module en vue de mieux répondre aux exigences statistiques du FIPHFP. Cette initiative est garante d'un meilleur suivi des agents concernés et du matériel spécifique mis à leur disposition. Par ailleurs, la déclinaison locale de la politique du ministère, notamment en termes de recrutement, a été renforcée au moyen de la création d'un poste de correspondant handicap à temps plein dans chaque centre ministériel de gestion et en administration centrale. L'ensemble de ces agents constitue un réseau animé par le délégué national handicap du ministère.

Responsables de la mise en place et du respect des procédures, ils interviennent de façon transverse dans des domaines tels que le recrutement, la formation, les aménagements de poste ou le dénombrement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ils sont aussi les interlocuteurs privilégiés des relais handicap locaux nommément désignés au sein de chaque organisme d'emploi. En 2013, il a été décidé d'étendre le champ d'action de ce réseau à la prise en compte des militaires concernés par le handicap susceptibles de rester dans l'institution, qui bénéficient donc désormais d'un accompagnement organisé par les correspondants et relais handicap. En outre, la signature, depuis 2008, de conventions avec le FIPHFP a eu pour effet de mobiliser une aide substantielle de plus de 6,5 M€ permettant au ministère de réaliser d'importantes actions de communication et de sensibilisation ainsi que de formation des acteurs intervenant dans le domaine du handicap. Une campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) est notamment organisée chaque année depuis 2009. Cette opération, destinée à garantir aux personnes handicapées un accompagnement efficace et durable dans leur vie professionnelle, a été conçue afin de présenter aux agents les différentes situations de handicap, leurs répercussions dans le monde du travail et les moyens disponibles au sein du ministère pour accueillir, accompagner et maintenir dans l'emploi les personnes invalides. La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) a systématiquement été associée aux étapes de cette campagne, favorisant ainsi une étroite collaboration avec les acteurs locaux. Depuis 2011, compte tenu du succès de ces campagnes, les actions menées en faveur du personnel handicapé des services du Premier ministre, du ministère de la justice et du ministère de la culture et de la communication ont été mutualisées au sein de la CIFIH, permettant, entre autres initiatives, d'envisager une déclaration administrative du handicap et l'élaboration commune d'une plaquette d'information. Après trois années de campagne en métropole, les éditions 2012 et 2013 se sont déroulées outre-mer (Martinique, Guyane, la Réunion et Nouvelle-Calédonie). La campagne 2014 a eu pour cadre de prestigieuses écoles militaires telles que l'école Polytechnique et l'école nationale des sous-officiers d'active de Saint-Maixent-l'École. Les années 2015 et 2016 seront consacrées à un colloque itinérant concernant en particulier le handicap psychique et la vie professionnelle. Parmi les résultats très encourageants de ces campagnes, il a été observé, entre les « plans handicap » 2006-2008 et 2009-2011, une augmentation de 80 % des aménagements de poste réalisés favorisant les conditions de travail du personnel handicapé. Ce constat a conforté le ministère de la défense dans sa volonté de poursuivre ses actions de sensibilisation et de formation tout en créant le maillage pluridisciplinaire local indispensable à la prise en compte systématique du handicap dans tous les domaines de la vie professionnelle. L'augmentation des aides techniques et humaines a conduit le ministère à mettre en place des marchés nationaux et locaux à bons de commande afin de réduire les délais d'obtention de matériels de bureautique adaptés et de prestations idoines visant à garantir une égalité de traitement entre les agents, en conformité avec la réglementation des marchés publics. Dans ce contexte, le ministère de la défense a été le premier département ministériel à notifier un marché public pour le déploiement de la téléphonie adaptée au profit des agents sourds et malentendants. Une trentaine d'agents utilisant ce dispositif peuvent aujourd'hui prétendre à une évolution de carrière identique à celle des autres personnels. Le ministère veille par ailleurs à répondre aux besoins spécifiques de formations individuelles des personnels handicapés. Enfin, dans le cadre d'une convention exceptionnelle de financement conclue avec le FIPHFP, des travaux facilitant l'accessibilité des sites aux personnes handicapées ont pu être réalisés en collaboration étroite avec la direction centrale du service d'infrastructure de la défense. Le plan handicap couvrant la période 2013-2015 a été élaboré au moyen des conclusions d'une étude interne portant sur les représentations sociales du handicap au travail. Par leurs actions et leurs objectifs (recrutement, aménagements de poste, accessibilité...), les précédents « plans handicap » visaient à structurer les fondamentaux de la politique ministérielle en matière d'emploi de personnes handicapées afin de sensibiliser et préparer le collectif de travail à la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle. Le plan 2013-2015 tend à la fois à réaffirmer les valeurs fortes de l'égalité des chances tout en valorisant les singularités, mais aussi à mettre l'accent sur une démarche de découverte d'autrui - et par la même occasion, de soi-même - en facilitant les relations humaines au sein des équipes de travail. Pour ce faire, le ministère a encouragé ses agents à partager une réflexion sur la représentation sociale que chacun se fait du handicap et de ses répercussions, en s'exprimant et en échangeant sur les éventuelles craintes, difficultés ou appréhensions auxquelles les agents (valides et handicapés) pourraient se trouver confrontés dans leurs relations professionnelles. En outre, il a permis de mettre en application de nouveaux outils destinés à anticiper la singularité que revêt le handicap dans les différents domaines professionnels en vue d'en assurer l'intégration et l'accompagnement. Déclinés en région



par les correspondants handicap, tous les objectifs et axes d'efforts du plan 2013-2015 ont été réalisés. La délégation nationale handicap prépare d'ores et déjà le plan 2016-2018 qui exposera les différents types de collaboration existants ou initiés entre les acteurs du handicap du ministère de la défense. Un volet important sera également consacré à l'accompagnement des agents et des équipes de travail confrontés aux troubles psychiques.