

16ème législature

Question N° : 2968	De Mme Nathalie Bassire (Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires - Réunion)	Question écrite
Ministère interrogé > Éducation nationale et jeunesse		Ministère attributaire > Éducation nationale et jeunesse
Rubrique >fonctionnaires et agents publics	Tête d'analyse >Situation professionnelle des enseignants souffrant d'un handicap	Analyse > Situation professionnelle des enseignants souffrant d'un handicap.
Question publiée au JO le : 08/11/2022 Réponse publiée au JO le : 14/03/2023 page : 2415		

Texte de la question

Mme Nathalie Bassire appelle l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse sur la situation des professeurs et personnels de l'éducation nationale souffrant d'un handicap. Ces personnes rencontrent très souvent de grandes difficultés pour obtenir l'aménagement de leurs postes de travail, ne peuvent compter sur une médecine du travail dotée de trop peu de moyens, bénéficient d'un suivi sanitaire aléatoire, sont contraintes de multiplier les démarches pour faire valoir leurs droits. Elles voient par ailleurs leurs carrières freinées par leur handicap, quand elles ne peuvent travailler à plein temps, elles sont doublement pénalisées : leur temps partiel n'étant pas compensé financièrement et leur avancement étant retardé. Faute de moyens, les allègements de service existent peu pour ces personnes, leurs demandes de mutations ne sont pas prioritaires. Enfin, de nombreuses formations leur sont inaccessibles. Mme la députée alerte donc M. le ministre sur les nombreuses failles constatées au sein de l'éducation nationale, une institution qui devrait pourtant se montrer exemplaire en matière d'inclusion que ce soit envers les élèves en situation de handicap ou envers les professeurs et personnels eux-mêmes handicapés. Elle lui demande quelles mesures effectives il entend prendre pour mettre fin à ces injustices.

Texte de la réponse

Le ministère chargé de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) développe, depuis plusieurs années, une politique volontariste en matière d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ou confrontés à des difficultés de santé. Le quatrième plan pluriannuel d'insertion professionnelle en faveur des personnels en situation de handicap et d'inaptitude 2020-2022, conformément à l'esprit de la circulaire du Premier ministre du 17 novembre 2020 relative à la « mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif », vise à améliorer l'accompagnement des agents en situation de handicap, en facilitant leur démarche, et à accentuer la professionnalisation des acteurs intervenant dans la prise en charge de ces personnels en favorisant la synergie de travail entre ces différents partenaires en interne et en externe à l'éducation nationale. Trois priorités sont particulièrement à souligner : la professionnalisation des correspondants handicap/référents handicap, la mise en place de groupes d'appui RH et un budget handicap dédié en vue d'assurer la disponibilité des crédits handicap. En 2022, ces trois aspects ont été développés et se poursuivront dans le cadre du nouveau plan ministériel 2023-2025, actuellement en préparation, qui sera également en convergence avec la démarche de labellisations « Égalité » et « Diversité » (obtenus en 2022). 1) Un maillage territorial organisé autour d'un réseau de correspondants handicap :

Le ministère est organisé de manière à ce que des correspondants handicap/référents handicap soient présents sur l'ensemble du territoire national. Un correspondant handicap est nommé au sein de chaque académie (y compris les DROM), ainsi qu'en administration centrale. Ce réseau existe de manière systématique depuis 2015, il est animé par la mission à l'intégration des personnels handicapés, placée au sein de la DGRH. Depuis 2021, un important travail a été réalisé en vue de continuer à structurer ce réseau au plus près des territoires, en s'appuyant notamment sur la RH de proximité. Une circulaire de la DGAFP en date du 17 mars 2022 préconise de mobiliser trois leviers d'actions essentiels : la sensibilisation au handicap, l'information et la formation des agents ; le recrutement et l'accueil des personnes en situation de handicap ; et le maintien dans l'emploi, incluant la notion de parcours professionnel. Les agents sont donc appelés à se rapprocher de ce réseau, en vue d'éviter la démultiplication des démarches, mais aussi pour que le ministère puisse mieux lutter contre les discriminations (carrières, temps partiel, aménagements de poste au sens large, bonifications dans le cadre des mutations).

2) Des dispositifs spécifiques existent au MENJ en faveur des personnels en situation de handicap tels que des allègements de service et des postes adaptés : Le ministère a créé en 2007 des dispositifs dédiés aux personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, population largement majoritaire en nombre au sein du ministère, pour répondre à leurs besoins, compte-tenu des spécificités liées aux missions qu'ils assurent et à la responsabilité qui leur incombe en matière d'encadrement des élèves. Ces dispositifs viennent en complément des dispositifs de droit commun existants. Néanmoins, ces dispositifs ne sont pas constitutifs de droits acquis au sens de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique, mais constituent une réponse spécifique du ministère, parmi un ensemble de mesures, pour maintenir dans l'emploi les personnels concernés, en proposant des solutions transitoires aux agents rencontrant des problèmes de santé au cours de leur carrière. Ainsi, ils ne peuvent représenter à eux seuls des solutions pérennes de compensation du handicap. Les procédures administratives sont à ce titre nécessaires pour évaluer et garantir en amont le besoin de compensation, s'assurer tout au long de leur mise en œuvre que les aménagements sont adaptés à la situation de handicap et pouvoir certifier, en aval, les dépenses, notamment quand celles-ci sont financées sur les crédits handicap versés par le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le cadre de la convention pluriannuelle passée par le ministère avec cet organisme. Celles-ci doivent en effet répondre à des critères d'éligibilité bien précis et aux dispositifs de contrôle des dépenses inhérents à cette politique. Le ministère maintient ainsi son engagement à l'égard des allègements de service d'année en année en permettant aux bénéficiaires d'avoir un service allégé tout en étant rémunérés à temps complet. Ces allègements représentent environ 30 M€ par an (en 2020, 3 460 enseignants concernés pour 15 530 heures financées ; en 2021, 3 353 enseignants bénéficiaires pour 15 102,5 d'heures hebdomadaires). S'ajoute à ce coût celui (non évalué) de la rémunération des contractuels devant assurer les heures non effectuées par les titulaires. Les postes adaptés sont également entièrement gérés par le ministère et permettent à un enseignant de bénéficier d'une affectation différente lorsque sa situation de handicap le nécessite temporairement ou s'il rencontre des difficultés de santé, afin de le maintenir dans l'emploi pendant cette période, avant que le retour aux fonctions initiales ne soit possible ou pour envisager un éventuel reclassement professionnel en cas d'inaptitude prévisible. 2 330 enseignants en bénéficiaient en 2020 (2 247 en 2021), dont 65 % sont des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

3) Les difficultés liées à la pénurie de médecins du travail et les réponses apportées : La question soulevée du manque de médecins du travail est une problématique d'ordre général et national qui n'est pas propre au ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse et concerne l'ensemble des administrations. Au sein du MENJ, des mesures ont été prises dans le cadre du Grenelle de l'éducation pour rendre plus attractifs les recrutements de médecins et de personnels de santé, grâce à des dispositions concernant la revalorisation indemnitaire et à des évolutions du statut des personnels infirmiers dans le prolongement du Ségur de la santé, en cohérence avec les mesures prises en faveur des personnels de la fonction publique hospitalière.

4) Un mouvement de transformation en profondeur de la politique de gestion des ressources humaines du MENJ : Grâce à un ensemble de mesures visant à transformer en profondeur la gestion des ressources humaines et l'accompagnement des situations les plus complexes, la politique des ressources humaines du ministère s'adapte et innove. Elle devient un outil permettant de faire face aux évolutions et aux événements pouvant jaloner un parcours professionnel, en offrant des perspectives aux agents et en fluidifiant les déroulements de carrière, tout en maintenant l'attractivité des métiers de l'éducation nationale. A cet égard, la mise en place de parcours professionnels en faveur des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) constitue un des leviers de la politique de gestion des ressources humaines du



ministère, visant à permettre la promotion de certains personnels en situation de handicap ou rencontrant des difficultés de santé au cours de leur carrière, par la mise en œuvre de dispositifs novateurs et spécifiques (par exemple, les nouveaux dispositifs RH issus de la loi de transformation de la fonction publique).