

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D' HYGIENE, DE SECURITE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL
DE L'EDUCATION NATIONALE**

20 novembre 2013

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 20 novembre 2013, sous la présidence de Mme Geneviève GUIDON, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques de la direction générale des ressources humaines (DGRH), représentant le ministre de l'éducation nationale.

Mme Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, au titre de la direction générale des ressources humaines (DGRH) dans ce comité, est le deuxième membre de l'administration.

Participent à cette réunion :

✓ **les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires**

pour la FSU Mme Annie DUFOUR
Mme Elizabeth LABAYE
M. Jean-Luc PINON

Pour l'UNSA Mme Monique NICOLAS
Mme Dominique THOBY

Pour FO M. Guy THONNAT

✓ **les représentants du personnel suppléants présents à cette séance**

Pour FO M. Christian GIRONDIN

Au titre de la médecine de prévention

Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH. Est également présente Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

M. Michel AUGRIS, conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la DGRH.

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)

Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau de l'action sanitaire et sociale,
Mme Agnès MIJOLE chargée du secrétariat administratif du CHSCT ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche.
Mme Sylvie SURMONT du bureau de l'action sanitaire et sociale, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personne qualifiée :

- **Au titre de l'UNSA**, Mme Corinne NEDELEC, sur le point 5 de l'ordre du jour relatif à l'insertion des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi à l'éducation nationale.

Après accord de l'ensemble des représentants du personnel et de la présidente de la réunion du CHSCTMEN, Mme NEDELEC est autorisée, à titre exceptionnel et unique, à assister à l'ensemble des travaux du comité.

La présidente du CHSCTMEN précise que cette autorisation exceptionnelle ne constitue pas un précédent dans le mode de fonctionnement du CHSCTMEN. Il sera indiqué, à l'avenir, dans les convocations adressées aux personnes qualifiées, le lieu où elles pourront se rendre en attendant leur intervention.

- **Au titre de l'administration**

Mme Rose SAILLARD, représentant la Mutuelle Générale de l'Education Nationale, intervenant sur le point 4 de l'ordre du jour relatif aux réseaux PAS et à la convention cadre MGEN

Mme Catherine de GROOF, chef de la mission de l'insertion des personnes handicapées, intervenant sur le point 5 de l'ordre du jour relatif à l'insertion des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi à l'éducation nationale.

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.



Préalablement à l'examen des points de l'ordre du jour, la secrétaire du CHSCTMEN demande l'inscription d'un point sur les moyens syndicaux et de questions portant sur deux situations particulières de dysfonctionnements de CHSCT dans les services déconcentrés du MEN.

Elle signale que les représentants du personnel n'ont pas reçu les documents nécessaires au suivi de la réunion à savoir le projet d'accord cadre MEN/MGEN et la convention signée avec le fonds d'insertion pour les personnes handicapées (FIPH). Dans cette mesure, les représentants du personnel peuvent difficilement se prononcer sur ces questions.

Mme Guidon indique qu'il n'est prévu, à l'ordre du jour de la réunion, qu'un point d'information sur l'accord cadre MGEN, actuellement en instance de signature, dont le contenu n'est pas à débattre en CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU font une déclaration liminaire (en annexe 1a).

Mme Guidon reconnaît que le recadrage des missions assignées au CHSCTMEN au regard de l'évolution réglementaire est nécessaire. Ces missions doivent évoluer dans un environnement politique et économique donné et dans le cadre d'une action interministérielle qui donne une nouvelle impulsion. Toutefois, cette évolution de culture ne peut se faire que progressivement au sein de l'éducation nationale. Des avancées pourront avoir lieu si des actions peuvent être mises en place au niveau local en réponse aux orientations stratégiques ministérielles. Pour ce faire, le ministère doit accompagner les académies. Outre l'information sur les nouvelles réglementations, les échanges réguliers (deux fois par an) sur ces questions avec les directeurs des ressources humaines académiques ainsi que les incitations répétées qui leur sont faites doivent leur permettre de mettre en œuvre les mesures liées à la réglementation.

L'actualité récente montre qu'il est indispensable pour le ministère d'analyser le mode de fonctionnement et le quotidien de travail des personnels au regard des transformations qui se font jour.

Mme Guidon souligne que la régularité des réunions du CHSCTMEN, la qualité des travaux du comité et de ses comptes-rendus sont des éléments constructifs de cette politique.

1 - Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCT ministériel de l'éducation nationale du 3 juillet 2013

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité des représentants du personnel.

2 - Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCT ministériel de l'éducation nationale du 14 octobre 2013

L'approbation du procès-verbal est reportée à la prochaine séance du CHSTMEN.

3 – Point sur le suivi des mesures concernant les personnels enseignants de la filière des sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D), décidées lors de la séance du CHSCTMEN du 14 octobre 2013

Les représentants de FO font une déclaration (en annexe 1b).

Mme Guidon répond que les travaux conduits actuellement par la direction générale des ressources humaines en collaboration avec la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et la direction de l'évaluation, de la performance et de la prospective (DEPP) montrent que le ministre a pris en compte les questions liées à la réforme de la filière STI.

A propos du recours à une expertise externe à l'administration pour élaborer une enquête en direction des personnels enseignants STI2D, Mme Guidon rappelle que les agents exerçant leurs fonctions à la DEPP ont un double rattachement au MEN et à l'INSEE ce qui leur confère des obligations en terme de déontologie et donc une certaine indépendance vis-à-vis de l'éducation nationale.

Mme Guidon fait remarquer que les représentants des autres organisations syndicales représentées au CHSCTMEN ne demandent pas la suppression de la réforme STI. Ils souhaitent qu'un bilan soit dressé afin d'analyser ce qui peut être amélioré pour accompagner les personnels.

Les représentants de l'UNSA, soulignant qu'il n'est pas du ressort du CHSCTMEN de remettre en cause la réforme, renouvellent leurs demandes qui se situent à deux niveaux :

- identifier les personnels enseignants STI en souffrance du fait de la mise en œuvre de la réforme afin de mettre en place en urgence, dans les académies, des mesures d'accompagnement renforcées pour éviter une dégradation de leur santé,
- plus généralement, élaborer des procédures de conduite du changement afin d'identifier et de mesurer en amont les impacts d'une réforme.

Les représentants de l'UNSA restent persuadés que compte tenu du nombre de personnels enseignants de la filière STI, l'enquête pourrait s'adresser à tous et non pas à un panel, comme cela a été décidé. Certaines académies ayant commencé à réaliser des diagnostics sur les risques psychosociaux (RPS) n'hésitent d'ailleurs pas à questionner l'ensemble de leurs personnels.

Quant au suivi médical des agents, les représentants de l'UNSA font observer que lorsqu'une personne se sent mal, elle ne fera pas la démarche de demander elle-même à rencontrer le médecin de prévention (MP). Les chefs d'établissements et les inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) doivent être vigilants et au besoin faire appel au MP qui, dans le cadre du tiers temps, peut se rendre dans les établissements.

Le Dr Garcin indique que dès le mois d'octobre, le ministère a alerté les MP qui sont donc d'ores et déjà attentifs au suivi de ces personnels.

Mme Guidon déclare qu'il appartient désormais au CHSCTMEN de valider l'ensemble des axes de travail définis à l'issue de la réunion du CHSCTMEN du 14 octobre 2013 afin que des instructions précises puissent être données aux recteurs d'académie. Une réflexion plus approfondie sera nécessaire pour définir la manière dont un CHSCT peut établir un protocole en vue d'analyser les conséquences d'une potentielle réforme.

Mme Deana-Côté rend compte des échanges nourris ayant eu lieu lors du groupe de travail du 19 novembre 2013 auquel ont participé la sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie, la chef du bureau des lycées d'enseignement général et technologique de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et l'adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire à la DGRH.

Ces échanges ont porté sur les points suivants :

- L'état de l'avancement des travaux visant à finaliser la note aux recteurs d'académie qui a pour objet de préconiser des mesures qui viendront renforcer et poursuivre les diverses formes d'accompagnement en direction des personnels STI.

Conformément aux engagements pris par la directrice générale des ressources humaines, un échange avec les directeurs des ressources humaines (DRH) d'académie a eu lieu le 5 novembre 2013. Une grande partie de la réunion a été consacrée aux suites du CHSCTMEN du 14 octobre 2013. Tous les DRH ont apporté leur témoignage sur les types de dispositifs d'accompagnement et sur la manière dont ils avaient été mis en place dans les académies.

A partir de ces échanges, un tableau récapitulatif des diverses pratiques mises en œuvre par les académies a été envoyé aux DRH afin de recueillir leur avis sur celles dont la mise en place leur paraît pertinente et réalisable dans leurs propres académies. Cette méthode a l'avantage de permettre d'apprécier si les préconisations données dans la note destinée aux recteurs d'académie pourront s'appliquer de manière concrète. Il ressort des réponses des 23 académies que de nombreux dispositifs ont été déployés mais de manière hétérogène en réponse aux besoins perçus localement.

Les principales initiatives ayant reçu l'approbation des DRH sont les suivantes :

- évaluer les besoins de formation non satisfaits jusqu'à présent et mettre en place, dans la limite des crédits disponibles, les formations complémentaires qui bénéficieront au plus grand nombre d'enseignants. Les académies indiquent avoir consacré une importante partie de leur budget de formation aux personnels enseignants STI.
- afin de favoriser les échanges et le travail collectif : alléger les horaires, prévoir des plages horaires communes aux enseignants STI dans les emplois du temps, réfléchir en amont aux possibilités de regroupement des enseignants STI dans les mêmes locaux,
- mettre en place des tutorats,
- mettre en ligne des supports pédagogiques d'aide à la préparation de cours sur le site pairf@rmance,
- mobiliser les réseaux de soutien afin de mettre en place un accompagnement individualisé des personnels identifiés comme étant en difficultés, notamment organiser des rendez-vous avec le DRH, le médecin de prévention (MP) ou le conseiller mobilité carrière (CMC).

Concernant le suivi médical des personnels de la filière STI, les réponses des académies sont plus contrastées. L'opportunité de mettre en place un examen systématique de tous les enseignants de la filière STI ne leur semble pas être la réponse la plus pertinente. Au-delà de l'insuffisance du nombre de MP qui peut poser problème, certains DRH ont exprimé des réserves en évoquant les risques de stigmatisation des agents ou de surmédicalisation des difficultés.

- L'élaboration du questionnaire destiné à évaluer la situation, en termes de ressources humaines, des personnels enseignants de la filière des sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D).

Cette enquête s'adressera à un panel de 20 % de la population, soit environ 3000 enseignants.

La DGRH a commencé un important travail méthodologique, en sollicitant des compétences internes au ministère, celles de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), afin d'établir un panel et d'élaborer la trame du questionnaire. Cette approche permettra d'élaborer un questionnaire réellement adapté à la problématique STI.

Le panel de personnels enseignants de la filière STI2D auquel s'adressera l'enquête sera extrait d'une base relai. Cette méthode permet d'éviter les questions contextuelles (sexe /âge/environnement professionnel : taille et localisation de l'EPLE/discipline d'origine/discipline enseignée,...). Par ailleurs,

l'utilisation de cette base permettra d'obtenir des données fines sur les personnels ciblés rendant plus aisée l'analyse qualitative des réponses.

Après une phase de tests, l'enquête devrait être lancée dans le début du mois de mars 2014.

L'objectif de l'enquête n'est pas de faire un bilan de la réforme du lycée mais de mesurer le ressenti des personnels enseignants impactés par la réforme de la filière STI.

Deux types de questions pourraient être posés :

- Des questions axées sur l'exercice du métier suite à la réforme (information, formation, suivi et accompagnement, conditions d'exercice).
- Des questions spécifiques à la santé et à la sécurité au travail, notamment en abordant les questions sous l'angle des risques psychosociaux (autonomie, marge de manœuvre, conflit de valeur...).

Les représentants de la FSU déplorent le flou des propositions. Ils souhaitent la mise en œuvre rapide d'un plan d'action. L'impulsion donnée par le ministère doit être forte même s'il existe des réticences et des difficultés sur le terrain.

S'agissant de la visite médicale, il convient de faire comprendre que la prévention de la santé au travail est une action collective. Chaque agent doit recevoir un courrier lui indiquant qu'il peut rencontrer le MP afin d'éviter de cibler certains individus et de médicaliser les problèmes.

S'agissant des formations, le maximum est loin d'avoir été fait. Or, c'est un axe majeur à suivre. Des moyens doivent être dégagés et le ministère doit aider à la mise en place des formations.

S'agissant des allègements de service, il convient de redonner du sens au collectif en valorisant ce qui a été fait et en facilitant le réaménagement du travail.

S'agissant de l'enquête auprès des personnels enseignants de STI, les représentants de la FSU indiquent qu'ils ont pris acte d'un questionnaire s'adressant à un panel de personnels et que la méthodologie suivie pour construire l'enquête leur convient. Ils ajoutent que faire appel aux compétences de la DEPP représente un atout. Ils attendent des propositions de la part de l'administration et demandent à ce que les représentants du personnel puissent faire des propositions sur les questions qui seront posées.

Les représentants de la FSU déclarent qu'il ne doit pas y avoir de statu quo sur la réforme ni de retour en arrière mais que le bilan est nécessaire pour pouvoir envisager des ajustements positifs dans l'intérêt des personnels et des élèves.

Les représentants de l'UNSA rappellent le rôle primordial des chefs d'établissements dans le repérage des agents en difficulté. La mise en œuvre des préconisations sur le terrain nécessite une mobilisation de tous les acteurs et le travail en réseau doit être favorisé. L'importance du dialogue social au plan local doit être rappelée dans la note.

Les représentants de l'UNSA insistent sur le fait que la visite médicale ne doit pas être proposée uniquement aux agents qui le souhaitent.

Ils s'interrogent sur l'utilisation des réponses à l'enquête qui ne doit pas avoir une visée statistique mais qui doit permettre d'identifier les raisons d'un mal-être ou d'un bien-être au travail sous l'angle des RPS (stress, souffrance, angoisse...).

Les limites budgétaires ne doivent pas être un frein à la mise en place de formations qui doivent se tenir sur les temps de cours. Il convient donc de dégager des heures pour que les personnels puissent suivre ces formations indispensables.

Mme Guidon précise que si les échanges entre la DGRH et les DRH des académies ont allongé quelque peu le délai de réalisation de la note aux recteurs d'académie, cela devrait garantir sa prise en compte de manière opérationnelle.

Les actions menées au niveau national doivent être relayées par des acteurs au niveau local, notamment les inspecteurs de l'éducation nationale.

Les représentants de FO, évoquant de nouveau leur demande d'une « remise à plat » de la réforme STI, font observer que leur position n'est pas minoritaire au sein du CHSCTMEN. Ils rappellent qu'un avis a été émis par le CHSCTMEN, le 14 octobre 2013, qui demandait une négociation sur la réforme STI et saisissait le CTMEN de cette préconisation.

Cette saisine étant prévue à l'article 48 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982¹, ils souhaitent savoir à quelle date ce point sera inscrit à l'ordre du jour du CTMEN.

Ils rappellent par ailleurs que l'article 24-1 du décret précité instaure une obligation pour le médecin de prévention de suivi médical des personnels.

Quant à l'enquête en direction de ces personnels, les représentants de FO indiquent qu'ils ne remettent pas en cause la compétence de la DEPP mais estiment que le ministère ne peut être juge et partie sur cette question. C'est pour cette raison qu'ils demandent que l'administration ait recours à un cabinet d'expertise extérieur pour mener cette enquête.

Mme Guidon rappelle que des éléments d'information sur les travaux du CHSCTMEN relatifs à la situation des personnels enseignants de la filière STI ont été apportés lors du CTMEN qui s'est tenu le 16 octobre 2013.

Elle s'étonne de cette demande de recours à une expertise externe alors que les compétences de la DEPP en la matière ne sont pas contestées et que les représentants de FO sont dans la plupart des cas opposés à ce qu'il soit fait appel à des prestataires extérieurs à l'administration.

Les représentants de FO déposent l'avis suivant :

**Avis déposé par la FNEC FP FO
au CHSCT M du 20 novembre 2013**

- Considérant que l'objectif du questionnaire STI affiché lors du GT du 19 novembre et rappelé aujourd'hui même par le Ministère de ne pas faire de ce questionnaire un bilan de la réforme STI ;

- Considérant que le Ministère employeur ne peut être à la fois juge et partie ;

Le CHSCT M du 20 novembre 2013 dans le cadre de l'article 55 du décret 82-453 modifié¹, demande qu'il soit fait appel à un expert agréé conformément à l'article R. 4614-6 et suivants du Code du Travail dans le but d'éclairer les conséquences de la réforme STI sur la santé des Personnels

Les votes sur cet avis sont :

Pour : 1 (FO)

Contre : 3 (FSU)

Abstention : 2 (UNSA)

L'avis n'ayant pas recueilli la majorité des voix des membres présents ayant voix délibérative n'est pas réputé émis par le CHSCTMEN.

4 - Point sur les réseaux PAS et l'accord cadre MGEN

Mme Saillard présente les missions et le fonctionnement des réseaux PAS ainsi que quelques données chiffrées émanant du bilan portant sur l'année 2012 (en annexe 2).

Les représentants de la FSU auraient souhaité disposer du document présenté en amont de la réunion afin de pouvoir s'exprimer de manière plus détaillée sur les éléments présentés.

Sans remettre en cause le travail des réseaux PAS, ils font remarquer que certaines actions relèvent de la responsabilité de l'administration.

¹ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Les représentants de FO rappellent également que les réseaux PAS ne doivent pas se substituer à l'employeur que ce soit en matière de prévention ou de formation. Certaines actions dépassent largement le rôle de La MGEN et laissent craindre une forme d'externalisation des obligations de l'employeur. Par exemple, le centre de réadaptation de Bordeaux devrait participer en 2014 au suivi des personnels en postes adaptés de courte durée (PACD).

Les représentants de FO demandent des réponses précises sur le financement des réseaux PAS.

Les représentants de l'UNSA déclarent rester dans l'attente d'informations sur la nature et le contenu de l'accord cadre entre le MEN et la MGEN. Ils soulignent l'importance du pilotage des actions au niveau national et d'une coordination étroite entre les deux partenaires pour leur mise en œuvre au niveau local, notamment dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

Mme Guidon souligne que les actions de la MGEN sur le terrain sont fondamentales et utiles.

Le financement des réseaux PAS est assuré par des crédits de la direction générale des ressources humaines imputés sur le programme 214.

Mme Deana-Côté rappelle brièvement l'historique du partenariat avec la MGEN et le contexte actuel de sa poursuite. La première convention date de 2003. Elle a été renouvelée en octobre 2008 et prolongée jusqu'en décembre 2013. Ainsi, le nouvel accord cadre pourra s'inscrire dans une concordance budgétaire. Dans un souci de mise en cohérence globale de tous les chantiers menés en partenariat avec la MGEN, un groupe de travail réunissant des représentants de la MGEN, de la DGRH, de la DGESCO et de la DEPP a abouti à la rédaction d'un accord cadre qui a reçu l'assentiment de toutes les parties.

Cet accord consolide les orientations prises dans le cadre des précédentes conventions ainsi que l'équilibre des partenariats. Il concerne le MEN et le MESR et décline trois grands domaines de partenariat : la santé et le bien-être des personnels, la santé et le bien-être des élèves du premier et du second degré et l'accompagnement social des personnels. Les attentes précises des ministères et les conditions du financement des différentes actions sont détaillées dans des conventions particulières. Tel est le cas des actions concertées comme les réseaux PAS et l'aide à domicile.

Par ailleurs, l'accord cadre insiste sur la gouvernance globale qui permettra une meilleure coordination. Un comité composé des différents partenaires et piloté par les deux ministères se réunira deux fois par an.

Mme Guidon ajoute que l'accord cadre a été approuvé par le président de la MGEN et doit désormais être validé par les deux ministres.

Les représentants de la FSU remarquent que la logique aurait voulu que ces deux aspects « réseaux PAS » et « accord cadre MGEN » soient présentés au CHSCTMEN dans l'ordre inverse, pour rendre plus claire la complémentarité de l'action utile de la MGEN.

L'évolution des missions des réseaux PAS ainsi présentée annonce un report des responsabilités de l'employeur sur la MGEN en matière de santé des personnels. L'accord cadre ne doit pas servir à pallier les insuffisances du MEN, mais à développer complémentaiement des actions de santé.

Les représentants de FO voient également dans cet accord-cadre la confirmation de leurs craintes. Ils soulignent un glissement vers un organisme mixte qui se préoccupe également de la santé des élèves alors que la MGEN est financée notamment avec les cotisations mutualistes.

Mme Guidon souligne que ces actions en direction des élèves existaient déjà dans les précédentes conventions.

Mme Saillard précise que les compléments de prestations notamment en matière d'aides au domicile vers les agents retraités ou en matière d'aides aux agents handicapés existent depuis 1976.

Mme Deana-Côté fait observer que les interventions de la MGEN dans des secteurs très diversifiés s'exerçaient de manière sédimentée. Or, il peut exister une corrélation entre une action d'éducation à la santé en direction des élèves et une formation dispensée sur ce thème aux personnels enseignants qui seront alors mieux en mesure d'appréhender certaines difficultés chez leurs élèves.

Les représentants de l'UNSA demandent si la convention cadre sera présentée aux comités techniques ministériels. Ils souhaitent que les personnels soient mieux informés de l'existence et des actions des réseaux.

Mme Guidon indique que l'accord cadre ne sera pas soumis aux CT ministériels. Il sera publié au BOEN et sa signature solennelle fera l'objet d'une communication, y compris de la part de la MGEN.

5 - Point sur l'insertion des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi à l'éducation nationale

Mme de Groof présente le plan pluriannuel 2013-2015 (en annexe 3).

Contrairement au plan précédent qui portait sur le MEN et le MESR, le nouveau plan concerne uniquement le MEN. Il a fait l'objet d'une présentation aux représentants du personnel qui siègent au comité de suivi du plan et de la convention et au comité technique ministériel dans le courant du mois de juin 2013. Un plan spécifique au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est en cours de préparation.

A l'issue du premier plan couvrant la période 2008-2012, une meilleure connaissance des droits des agents en situation de handicap et une montée en charge d'aménagements plus diversifiés ont été constatées.

Ce second plan vise à intensifier la dynamique enclenchée et à continuer de mobiliser tous les acteurs.

L'objectif principal de ce plan reste identique au précédent : l'augmentation du taux d'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En effet, si le taux de personnes handicapées travaillant à l'éducation nationale augmente régulièrement, il reste encore trop modeste : 2,16% en 2012. Il est prévu d'atteindre 3,11% en 2015, soit une augmentation qui correspond à près de 9300 agents en 3 ans.

Les points les plus notables du plan sont les suivants :

- ▶ Les plans d'actions académiques
- ▶ La meilleure identification et la « professionnalisation » des correspondants handicap
- ▶ L'augmentation des allègements de service pour maintenir dans l'emploi les personnels enseignants
- ▶ Le reclassement des agents avec le projet de la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet
- ▶ La formation, l'information et la sensibilisation
- ▶ La nouvelle convention avec le FIPHFP couvrant la période 2013-2015 qui a été signée le 4 juillet 2013.

Elle montre une montée en charge importante du financement en faveur des personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

Mme de Groof signale en outre la réalisation de deux importants projets d'accessibilité :

- la mise en accessibilité de l'école supérieure de l'éducation nationale
- la mise en accessibilité du logiciel SCOMET Notes.

Mme de Groof rappelle que la sensibilisation de tous les acteurs et des agents sur le handicap est un volet très important de la politique en faveur des personnes handicapées puisqu'il s'agit de lutter contre des représentations négatives, tout en apportant des informations relatives aux droits des personnels et aux dispositifs existants. Une 3^{ème} campagne de sensibilisation et d'information vient d'être lancée dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Elle s'appuie sur divers supports visibles et téléchargeables sur le site www.education.gouv.fr :

- un reportage vidéo montrant quatre personnes handicapées travaillant au sein de l'éducation nationale,
- deux affiches en cours d'expédition vers tous les établissements et services,
- la mise à jour du guide à l'attention des chefs d'établissements et de services.

Les représentants de la FSU font observer qu'en l'absence de bilan du précédent plan, il est difficile de mesurer les évolutions apportées dans ce nouveau plan.

Ils déplorent que le CHSCTMEN n'ait pas été associé à l'élaboration du plan pluriannuel. Un bilan d'étape et de l'utilisation des crédits doit être présenté au CHSCTMEN. Les CHSCT académiques doivent pouvoir également suivre l'exécution des plans académiques y compris sur l'aspect financier.

Les représentants de la FSU soulignent d'importantes lenteurs dans la concrétisation de projets avec le FIPHFP qui posent un problème de crédibilité sur l'efficacité du dispositif. Par exemple, la réponse à une demande de financement d'un aménagement peut prendre jusqu'à dix-huit mois.

Par ailleurs, les représentants de la FSU craignent que la priorité donnée aux nécessaires allègements de services en faveur des personnels handicapés se fasse au détriment d'autres personnels qui en ont également besoin et qui ne sont pas reconnus en qualité de personnes handicapées.

Le Dr Garcin fait observer que les médecins de prévention signalent des difficultés pour obtenir des allègements de postes.

Mme de Groof répond que le plan prévoit que les personnels en situation d'inaptitude temporaire qui ne sont pas reconnus handicapés peuvent également bénéficier d'allègements de service.

Pour ce qui concerne les délais de réponses du FIPHFP aux demandes de crédits faites par les correspondants académiques, la procédure a en effet été assez longue avant d'obtenir les crédits.

Mme de Groof précise que le bilan du précédent plan a été présenté au comité de suivi du FIPHFP et propose de le transmettre aux représentants du personnel dès qu'il sera complété par le bilan des postes adaptés pour l'année 2012. Le nouveau plan prévoit que les bilans des actions réalisées en académie en direction des personnes handicapées soient présentés devant les CHSCT académiques.

Les représentants de FO reviennent sur la faible progression du taux de recrutement de personnes handicapées prévue dans le plan pluriannuel. A ce rythme, il faudra attendre le plan 2020-2025 pour que le MEN atteigne le seuil légal de bénéficiaires de l'obligation d'emplois (BOE) dans ses effectifs.

Ils font part de leur étonnement de voir figurer dans le plan les dispositifs de postes adaptés de courte durée (PACD) et de postes adaptés de longue durée (PALD) alors que ces dispositifs ne sont pas réservés aux personnes handicapées.

Ils demandent si des crédits spécifiques sont prévus pour les allègements de service ou si les recteurs d'académie doivent les accorder à budget constant.

Ils souhaitent également savoir quelle est la hauteur de la contribution financière du MEN au FIPHFP.

Mme de Groof indique que le taux d'emploi augmente principalement par le recensement, qui suppose la déclaration des agents, plus que par les recrutements. Ceux-ci sont plus difficiles à réaliser depuis que le master 2 est exigé pour le recrutement des enseignants, le vivier de personnes handicapées titulaires de ce diplôme étant insuffisant.

Elle précise par ailleurs que les postes adaptés ne sont pas réservés aux seuls personnes handicapées et que ceux-ci ne sont d'ailleurs pas majoritaires dans ces affectations.

Il n'y avait pas jusqu'à présent de délégations spécifiques pour les allègements de service, ceux-ci étaient financés sur les moyens des académies. Le plan prévoit d'accorder des moyens supplémentaires afin de pouvoir augmenter ces allègements, qui augmenteront de 500ETP à 750ETP entre 2013 et 2015.

Mme Nedelec appelle l'attention sur les dispositifs prévus dans les textes de 2007 relatifs au maintien dans l'emploi qui ne concernent pas les personnels en situation de handicap. Les mesures prises pour leur application sont très floues et il n'existe pas de dispositif spécifique de maintien dans l'emploi à l'éducation nationale.

Mme Nedelec note que si les agents étaient bien informés sur ce que recouvre la notion de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le taux de BOE serait supérieur.

Mme Nedelec demande si le FIPHFP a été sollicité pour financer les allègements de service. Si tel était le cas, les académies pourraient saisir cette opportunité pour répondre aux besoins de maintien dans l'emploi. Le maintien dans l'emploi est une mesure efficace qui permet de reculer le recours au congé de longue durée et d'éviter les décisions de mise à la retraite pour inaptitude.

Mme Nedelec revient sur la problématique des reclassements. Elle fait remarquer qu'avant 2007, les personnels enseignants étaient affectés en réemploi au CNED, ce qui s'apparentait à un reclassement. Or, ce dispositif a disparu et n'a pas été remplacé. Pourtant les personnels affectés au CNED reçoivent des formations sur les nouveaux métiers. Par exemple, de nombreux agents en PALD sont formés à la nécessité d'accessibilité des formations. Il est regrettable qu'au terme des 4 ans de la durée d'une affectation en PALD, ces personnels formés ne puissent pas être reclassés au CNED. Il suffirait pour cela que le MEN crée quelques postes de reclassement au CNED.

Les représentants de l'UNSA demandent si la nouvelle convention cadre sera déclinée devant les comités locaux FIPHFP comme cela a été déclaré lors de la commission consultative hygiène et sécurité de la Fonction publique.

Ils rappellent par ailleurs que le CHSCTMEN avait émis un avis demandant un bilan de la politique de maintien dans l'emploi menée dans les académies. Les résultats d'une enquête permettant de dresser un état des lieux qualitatif sont encore attendus, notamment sur les postes adaptés ventilés en 2007 dans les académies.

Mme de Groof précise que des questions plus qualitatives ont été posées dans l'enquête sur les postes adaptés et que le bilan est en cours de finalisation. Elle précise que le nombre de postes adaptés affectés au CNED (sur budget CNED) est le même qu'en 2007, soit 677.

Mme de Groof ajoute que la présentation par les académies des plans d'actions locaux au comités locaux du FIPHFP est en effet prévue afin d'assurer une meilleure visibilité des actions menées.

Mme de Groof rappelle que depuis 2005, malgré plusieurs campagnes d'information, on constate que des personnels ne connaissent pas encore les droits attachés à la reconnaissance du handicap et les dispositifs mis en place par le ministère de l'éducation nationale. Cela montre la nécessité de poursuivre les actions d'information et de sensibilisation et déployer des personnes ressources encore plus largement sur le terrain, avec un relais dans chaque département et un dans chaque établissement (ou bassin d'emploi).

Mme de Groof indique que la question du financement des allègements de service sera posée au FIPHFP. Quant au financement propre d'actions en faveur des personnes handicapées par le MEN, il est passé de 27 millions d'euros pour la période 2007-2012 à 64 millions d'euros pour la période 2013 à 2015.

Mme Guidon indique que le bilan du plan pluriannuel 2008-2012 et le bilan en cours sur les postes adaptés seront transmis aux représentants du personnel du CHSCTMEN après leur finalisation.

6 - Informations diverses

Calendrier prévisionnel des réunions

Groupes de travail du CHSCTMEN :
12 décembre 2013 et 31 mars 2014

Séances plénières du CHSCTMEN

7 janvier 2014. *Mme Guidon demande que la réunion débute à 13 heures 30.*
10 avril 2014 et 10 juin 2014.

7 - Questions diverses

➤ Situation au CNED

Les représentants de la FSU rappellent que les personnels travaillant au centre de relation clients du CNED ont mené récemment une action de grève pour signaler leurs mauvaises conditions de travail. Il est nécessaire d'anticiper et de maîtriser les évolutions induites par les nouveaux métiers pour éviter de se trouver dans des situations catastrophiques.

Les représentants de l'UNSA insistent pour que les grandes orientations sur le devenir du CNED soient clairement définies. Ils rappellent qu'en raison de la situation particulière de ses personnels travaillant à distance en raison de difficultés de santé, le CNED se doit d'être exemplaire en matière de conditions de travail.

Mme Guidon fait remarquer qu'il est difficile d'apporter des réponses sur ces situations dans le cadre du CHSCTMEN. Le ministère peut néanmoins avoir une vision sur les évolutions en cours et à venir dans les

missions de cet opérateur de l'Etat, à partir d'éléments communiqués par les directeurs des centres régionaux d'enseignement à distance.

➤ **Moyens attribués aux membres des CHSCT**

Une enquête sur la répartition des moyens attribués aux membres des CHSCT est en cours auprès des académies.

Il apparaît que parmi les 21 académies ayant répondu, certaines n'ont pas suivi la ventilation proposée pour attribuer les crédits de temps. La répartition est donc hétéroclite. Certaines académies ont mieux doté les secrétaires des CHSCT académiques et départementaux. Certaines ont concentré les crédits sur les membres titulaires des CHSCT. Dans d'autres, le volume de temps est réparti librement par les organisations syndicales entre les membres titulaires et suppléants au prorata de la représentativité de chacune.

Les représentants de la FSU notent que malgré quelques incertitudes qui demeurent, le dialogue a bien fonctionné et que des efforts ont été faits dans les académies.

Les représentants de FO signalent que certaines académies confondent le temps de décharges syndicales et les moyens spécifiques dévolus aux membres des CHSCT.

Les représentants de l'UNSA souhaitent qu'un tableau récapitulatif soit diffusé aux représentants du personnel lors de la prochaine réunion du CHSCTMEN.

➤ **Les représentants de la FSU attirent l'attention sur deux difficultés de fonctionnement de CHSCT**

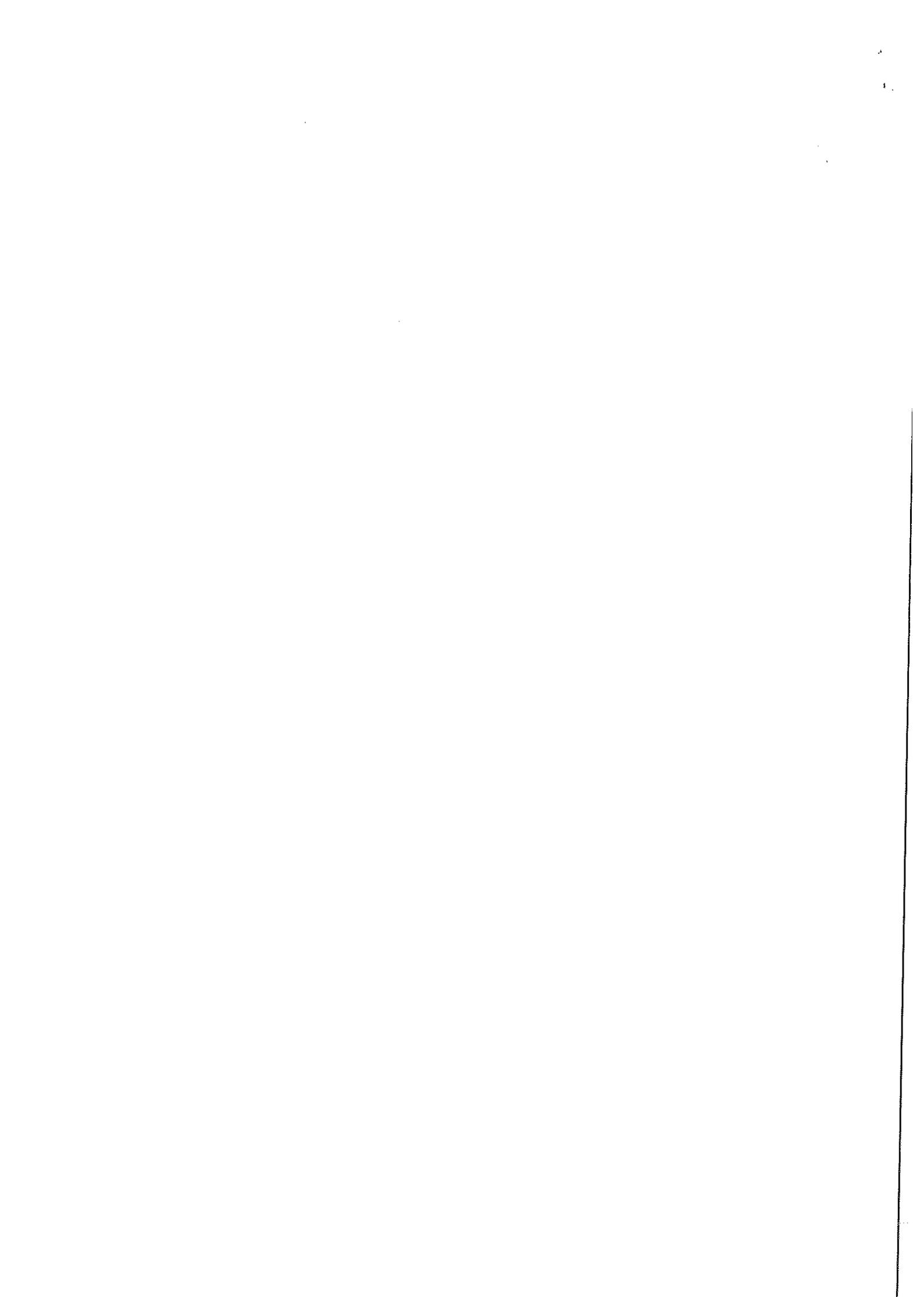
- Un refus de réunir le CHSCT académique suite à une tentative de suicide dans l'académie de Rouen au motif que le CHSCT ministériel s'était réuni sur ce thème.
- Un blocage de proposition de visite d'un établissement par le CHSCT départemental de l'Ille-et-Vilaine au motif que le directeur des ressources humaines doit se rendre dans cet établissement.



Mme Guidon remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 18 heures.

La présidente
Geneviève GUIDON

La secrétaire
Elizabeth LABAYE



ANNEXE 1

1a - Déclaration FSU

1b - Déclaration FO

Déclaration de la FSU au CHSCT du 20 Novembre



La FSU s'alarme des conditions de travail qui restent dégradées dans de nombreuses situations au sein de l' Education Nationale, que ce soit du côté des personnels administratifs qui ont subi de sévères ponctions sur les postes et doivent faire face à une charge de travail très lourde, des infirmières, assistantes sociales, psychologues et conseillères d'orientation psychologues qui reçoivent des élèves en difficulté, des familles en grande pauvreté ; des enseignants et CPE qui n'ont pas vu d'amélioration substantielle de leur quotidien, même si les créations de postes ont permis de rompre avec les logiques antérieures.

Dans ce contexte, au moment où s'ouvrent dans l'EN des discussions opportunes sur les métiers et parcours professionnels, au moment où débutent dans la Fonction publique de nouveaux chantiers sur la pénibilité et la qualité des conditions de travail, le rôle que doivent jouer les CHSCT est déterminant. Pourtant, nous continuons à constater de nombreux freins à leur fonctionnement. La souffrance au travail est certes désormais plus largement reconnue, mais les mesures pour y faire face restent limitées, les plans d'action inexistant. Malgré les efforts pour recruter, la faiblesse persistante de la médecine de prévention obère gravement la prise en charge de ces aspects.

Et si la prévention reste insuffisante, la réparation pose également question. L'imputabilité au travail des maladies professionnelles est encore mal reconnue, les accidents du travail sont sous-déclarés, les commissions de réforme fonctionnent de manière aléatoire et les possibilités de reconversion sont très limitées, obérant les possibilités de maintien dans l'emploi.

De manière générale, le travail est trop souvent perçu comme une question individuelle et l'organisation du travail encore trop peu analysée.

Le rôle d'impulsion du ministère, est donc très important pour appuyer et valoriser une appropriation collective de la culture de santé au travail. Son rôle est stratégique aussi pour redonner confiance aux personnels, aux équipes, retrouver le sens et la cohérence du service public d'éducation, faire des acteurs de l'éducation un collectif au service de l'intérêt général.

La dynamique est enclenchée, mais elle doit se traduire davantage dans l'action. Les questions qui sont soulevées dans ce CHSCT le sont aussi localement. La question des conditions de travail est transversale à tous les services, à toutes les instances.

L'impact de toute réforme sur les conditions de travail doit être mesuré avant toute décision et les réformes doivent pouvoir être évaluées et réajustées aussi à cette aune.

La FSU réaffirme son engagement en ce sens dans l'intérêt des personnels comme des élèves.

Déclaration de la FNEC FP FO à propos du suivi de l'avis du CHSCT M sur les STI

Madame la Directrice,
Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT M

Le CHSCT M du 14 octobre 2013 a adopté deux avis. L'un exigeant des mesures urgentes, l'autre la réunion du CT M pour remettre à plat la réforme.

Les suites données à ces avis tant dans la réponse écrite par madame la Directrice des Ressources humaines que lors du groupe de travail qui a eu lieu hier, ne répondent à l'évidence pas à la situation.

La réforme des STI est une catastrophe, elle engendre nombre de difficultés à la fois aux collègues et aux élèves.

Pour ce qui concerne ses effets sur les personnels, nous notons que le Ministère chiffre à 10% le nombre de collègues qui seraient en difficulté. Le Ministère reconnaît donc que 1400 personnels sont atteints. Pour notre part, nous considérons que ce chiffre est sous estimé parce qu'il ne tient pas compte des collègues qui ne disent rien, de ceux qui estiment faire du mauvais travail sans que leur santé en soit affectée, de ceux qui ont renoncé, de ceux qui supportent plus ou moins bien...

Ce chiffre de 1400 est considérable. Il doit interroger le Ministre.

Pour la FNEC FP FO, au-delà des mots, il faut répondre concrètement aux problèmes des collègues :

- Va t-on continuer de demander à des professeurs d'enseigner des disciplines qu'ils ne maîtrisent pas ?
- Va-t-on continuer de demander à des professeurs de changer de discipline ?
- Va-t-on continuer de muter les collègues de manière autoritaire ?
- Va-t-on continuer de les placer sur des postes de TZR en technologie de collègue ?
- Que fait-on avec les collègues déjà dans cette situation ?
- Les projets transversaux et l'enseignement transversal sont-ils possible, y compris dans la situation actuelle, sans locaux, sans matériel, sans formation ?

Le groupe de travail d'hier n'est pas fait pour nous rassurer : aucune mesure sérieuse n'est proposée. Une note aux recteurs, dont le contenu ne nous est pas communiqué, nous semble vouloir faire reporter sur l'échelon inférieur ce qui est de la responsabilité du Ministre.

Le Ministère s'avère incapable d'assurer le suivi médical obligatoire et statutaire (visite médicale annuelle des personnels à risque) et propose une lettre d'information sur l'existence du service médical du rectorat, ce dont nos collègues n'ont que faire.

Le Ministère refuse dans le cadre du CHSCT, comme dans celui du CT de tirer le bilan de la réforme et donc de prendre de vraies mesures.

La rédaction par les services de l'employeur d'un nouveau questionnaire dont l'objectif avéré est de ne pas tirer de bilan de la réforme en atteste.

Les cas urgents ne sont pas traités ni nationalement ni localement. Ainsi la FNEC FP FO a remis le dossier d'un collègue placé en urgence psychiatrique sans que l'administration ne se soit encore souciée de son dossier. Un professeur STI de Rouen a fait une tentative de suicide récemment, sans que personne ne soit aujourd'hui en état de dire s'il y a lien ou non avec son activité professionnelle.

La FNEC FP FO, dont c'est la fonction, représente les personnels. A ce titre nous ne sommes pas demandeur d'un questionnaire. Nous sommes porteurs des revendications des collègues et connaissons la situation que nous vous avons décrite depuis plus de deux ans maintenant dans cette instance.

Si le Ministère souhaite des informations supplémentaires sur la situation, alors elle doit le faire avec un expert indépendant. On ne peut être à la fois juge et partie.

Pour FORCE OUVRIERE, les mesures d'urgence à prendre sont les suivantes :

- Application du décret 82-453 modifié et mise en place immédiate de la visite médicale annuelle pour les personnels à risque que sont devenus les professeurs de STI
- Réunion du Comité Technique Ministériel conformément à l'avis adopté le 14 octobre 2013, afin de tirer un bilan exhaustif de la réforme et prendre les mesures immédiates et nécessaires en termes d'organisation des services :
 - Maintien des professeurs de STI dans leur établissement d'origine
 - Arrêt des mutations, des déplacements et des affectations non choisies
 - Remise à plat de la réforme dans sa globalité

ANNEXE 2

Présentation des Réseaux PAS

CHSCT Ministériel

20 novembre 2013

Présentation des Réseaux PAS



Les missions des Réseaux PAS

Les Réseaux PAS ont vocation à répondre aux besoins des personnels de l'Éducation nationale en matière de bien-être et santé au travail et maintien dans l'emploi.

Ils peuvent intervenir à plusieurs niveaux et de manière complémentaire :

- accompagnement collectif,
- accompagnement individuel,
- accompagnement de la politique RH.

⇒ 6 axes majeurs.



Sensibiliser les agents à la prévention des risques professionnels

Les réseaux PAS permettent de répondre à différents types de besoins collectifs :

1- Actions de prévention et de sensibilisation

Ces actions peuvent se dérouler selon diverses modalités : conférences, ateliers, groupes d'échanges de pratiques, diffusion de documentation dans le cadre d'une démarche d'information ou de sensibilisation.

Trois thématiques ont été définies comme prioritaires :

- **les risques psychosociaux** : souffrance au travail, stress, violence interne et externe, gestion des conflits, harcèlement, addictions, ...
- **les troubles ORL** : ciblage sur les troubles liés à l'usage de la voix (premier outil professionnel des enseignants) et les troubles de l'audition liés à l'exposition au bruit.
- **les troubles musculo-squelettiques** (1ère cause de maladie professionnelle en France).



Former les encadrants, notamment en prévention des risques psycho-sociaux

2- Formation en particulier auprès des personnels encadrants

Organisation de sessions de formation, le plus fréquemment sur les risques psychosociaux, intégrées autant que possible dans le Plan académique de formation.

Quelques exemples :

Travail émotionnel du chef d'établissement

Gestion des conflits et situations de violence

Qualité de vie au travail

Gestion des personnalités difficiles

Accompagnement au changement de la prise de fonction

Comprendre et prévenir les situations de tension en classe

Alcoolisation au travail et risques psychosociaux

Comment faire face aux nouvelles tâches et responsabilités ?

Mieux communiquer pour moins stresser



Accompagner collectivement des équipes ou des groupes de professionnels

3- Accompagnement d'équipes en souffrance au sein d'un établissement

Intervention de professionnels qualifiés pour restaurer des climats de travail altérés, quelle qu'en soit la raison : conflits, événement grave traumatisant...

4- Ecoute collective (groupes de parole)

Pour faire suites aux entretiens individuels, les psychologues des Espaces d'Accueil et d'écoute peuvent organiser des groupes de paroles permettant une mise à distance collective des difficultés personnelles et/ou professionnelles.



Accompagner et orienter les personnels de l'EN qui en ressentent le besoin

1- Les Espaces d'accueil et d'Ecoute (EAE)

A travers les Espaces d'Accueil et d'Ecoute, les réseaux PAS animent un réseau de psychologues professionnels qui écoutent, accompagnent et orientent les personnels qui en ressentent le besoin, que ce soit pour des raisons personnelles ou professionnelles.

- Les RV ont lieu en dehors de la sphère professionnelle et des locaux de l'EN (en général à la section MGEN).
- La confidentialité et l'anonymat sont garantis.
- L'aide est ponctuelle (maximum de 3 entretiens par an). La mission des psychologues des espaces d'Accueil et d'Ecoute est d'aider les personnes à faire le point sur leur situation et de les orienter en fonction de leurs besoins, soit auprès d'interlocuteurs de l'EN (assistante sociale, médecin de prévention, conseiller mobilité carrière...), soit vers une prise en charge en ville ou en institution.
- Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute ne sont pas des lieux de soins.



Soutenir les personnels dans la reprise du travail ou la ré-orientation professionnelle

2- Les Centres de réadaptation (dans les académies d'IDF et Bordeaux en 2014)

Les centres de réadaptation sont un dispositif de reconfrontation au travail suite à un long arrêt maladie (arrêt maladie ordinaire, CLM ou CLD).

Les bénéficiaires sont orientés vers le centre de réadaptation par le médecin de prévention, afin de réaliser un stage auprès d'un tuteur, pour une durée de 8 à 10 semaines, dans le but d'évaluer leur capacité à reprendre l'enseignement ou à se réorienter vers une autre fonction.

Les stages sont organisés, suivis et évalués par le directeur du centre de réadaptation. Celui-ci rédige un bilan qu'il transmet au médecin de prévention, ainsi qu'au DRH, dans un objectif d'aide à la décision concernant la reprise d'activité.

Tout au long de ce processus de réadaptation, les stagiaires sont accompagnés par leur tuteur, ainsi que par une psychologue du travail.

A Bordeaux, le centre de réadaptation participera à partir de la rentrée 2014, au suivi des personnels en PACD et à leur accompagnement dans la construction de leur projet professionnel.



Appuyer la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de la politique RH

Les réseaux PAS peuvent enfin être mobilisés au niveau académique pour un accompagnement plus stratégique, par exemple :

- une aide méthodologique pour la réalisation d'un diagnostic partagé et la priorisation des actions de prévention en matière de santé au travail,
- la formation des membres des CHSCT, à la fois sur la méthodologie de travail et sur les thématiques clés comme les risques psychosociaux,



Le fonctionnement des réseaux PAS

Les réseaux PAS sont pilotés et financés à parts égales par le Ministère de l'Éducation nationale et la MGEN au titre de la convention Actions Concertées.

Les actions PAS sont conçues et mises en œuvre au niveau académique et départementale, selon les décisions prises par les instances de pilotage locales de réseaux PAS. Depuis 2013, les liens sont encouragés entre les copils académiques des réseaux PAS et les CHSCTA, afin que les actions financées par les réseaux PAS soient en adéquation avec les besoins identifiés par les CHSCT.

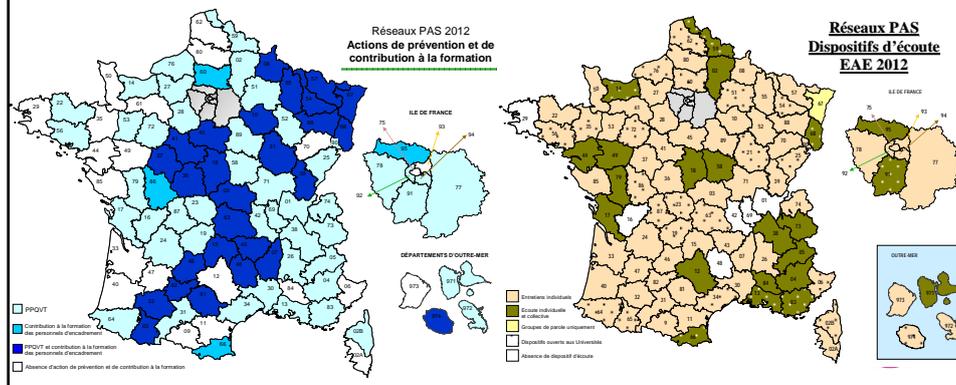
La MGEN a pour mission de fournir un accompagnement méthodologique et technique et a la délégation du Copil national pour valider et financer les projets.

Afin de garantir la qualité des projets PAS et dans un souci d'uniformisation, des cahiers des charges sur les principaux risques (voix, RPS et TMS) sont en cours de rédaction par des experts. Après validation du copil national, ils seront diffusés dans l'ensemble des départements et auprès du réseau des intervenants, experts dans leur domaine, animé par la MGEN.



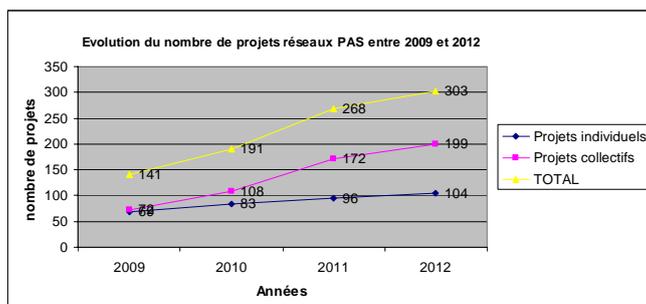
Quelques chiffres (Bilan 2012)

- La couverture nationale des réseaux PAS est achevée avec des conventions signées dans chaque département, et au moins un projet mené en 2011 dans tous les départements... sauf 1.
- Seuls 6 départements n'avaient pas encore d'Espace d'Accueil et d'Écoute en 2012. A ce jour, ils ne sont plus que 4.



Quelques chiffres (Bilan 2012)

- 303 projets ont été validés en 2012, soit une activité en augmentation de plus de 10%.



CONCLUSION

Copil National MEN/MGEN :

- se réunit régulièrement chaque trimestre,
- définit les axes stratégiques de développement et les priorités nationales,
- valide le budget et le bilan,
- communique auprès du réseau EN et MGEN.



ANNEXE 3

Plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en
situation de handicap 2013-2015



ministère
éducation
nationale



**PLAN PLURIANNUEL D'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP
2013-2015**

Préambule

Le Premier ministre a rappelé l'engagement du Président de la République de faire du handicap une préoccupation générale de l'action du gouvernement. La volonté de voir pris en compte le handicap dans l'ensemble des politiques publiques a été clairement affichée dans la circulaire du 4 septembre 2012 adressée à l'ensemble des ministres. Ce texte vise à faire figurer dans chaque projet de loi des dispositions spécifiques aux personnes en situation de handicap. Il rappelle également l'importance de la loi de 2005, considérée comme un socle à partir duquel doit se mettre en place une stratégie d'ensemble.

Cette loi constitue une réforme profonde. Son principal objectif est de changer le regard porté sur le handicap et de permettre aux personnes en situation de handicap de participer pleinement à la vie en société. Les efforts entrepris en ce sens depuis doivent être poursuivis.

De même, lors de la grande conférence sociale de juillet 2012, à laquelle ont participé l'ensemble des partenaires sociaux, la nécessité de porter un engagement collectif fort relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap a été soulignée. Il a été rappelé que les employeurs publics se doivent d'être exemplaires et pleinement conscients de leur responsabilité sociale.

A cet égard, le ministère de l'éducation nationale occupe une place prépondérante et reconnaît une responsabilité particulière quant à l'intégration dans la société des personnes en situation de handicap. C'est en effet par l'école et la formation que les enfants peuvent acquérir un niveau d'instruction et de qualification leur permettant de pouvoir s'insérer dans la vie active et par-là même, d'acquérir une autonomie leur garantissant une réelle participation à la vie en société. Toutefois, en dépit des efforts importants déjà réalisés, les personnes en situation de handicap n'ont pas toutes un niveau de formation et de qualification leur permettant de trouver un emploi. A cet effet, de nouvelles mesures ont été mises en place dès 2012 en vue d'améliorer la scolarisation des enfants handicapés et les moyens consacrés sont chaque année plus importants.

De par ses effectifs, premier employeur de France et représentant la moitié de la fonction publique d'Etat, le ministère de l'éducation nationale a de plus un rôle tout à fait exemplaire à remplir puisque les personnes en situation de handicap qui sont au contact des élèves leur démontrent qu'il est possible de travailler avec un handicap et dans des métiers très divers.

La mise en œuvre d'un premier plan pluriannuel ministériel a permis des avancées significatives pendant la période 2008-2012 dans l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Les droits des personnels sont de mieux en mieux connus et reconnus, le regard sur le handicap a évolué de manière positive et le conventionnement avec les fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a largement contribué à la mise en place d'une politique handicap qui ne se limite plus au simple aménagement de poste mais qui investit dorénavant un champ d'action diversifié.

Les actions prévues par ce nouveau plan 2013-2015 permettront de poursuivre le mouvement engagé et d'améliorer les dispositifs existants. Le ministère de l'éducation nationale entend ainsi assumer avec volontarisme les obligations qui lui incombent envers les agents qu'il emploie. Celles-ci consistent à réunir toutes les conditions propices à l'exercice des fonctions et au maintien dans l'emploi. Il s'agit de mettre en place premièrement les compensations nécessaires et plus largement de développer les différentes actions qui contribueront à changer le regard porté sur le handicap et à permettre une pleine intégration des agents concernés dans leur communauté de travail.

La politique handicap, initiée et pilotée par l'administration centrale, sera mise en œuvre de manière intensifiée dans les services déconcentrés, afin d'être déployée au plus près des personnels. C'est ainsi que les recteurs ont déjà élaboré des plans d'actions académiques relevant directement des compétences des directions des ressources humaines.

Au sein du ministère de l'éducation nationale, je sais pouvoir compter sur les compétences et le professionnalisme de l'ensemble des acteurs concernés et ne doute pas de leur investissement personnel et professionnel pour la mise en place des actions inscrites dans ce plan et pour concourir ensemble à leur pleine réalisation, et je les en remercie.

Vincent PEILLON

George PAU-LANGEVIN

**Plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées
au sein du ministère de l'éducation nationale - période 2013-2015**

Sommaire

1. Le recrutement	p. 4
1.1 Les objectifs	p. 4
1.2 Elargir le recrutement	p. 5
1.3 Proposer une voie de reclassement aux infirmiers de la FPH	p. 5
1.4 Rechercher des candidats potentiels.....	p. 5
1.5 Mettre à jour le guide relatif au recrutement par la voie contractuelle.....	p. 5
2. Le recensement.....	p. 6
2.1 Recenser annuellement.....	p. 6
2.2 Garantir la confidentialité des données	p. 6
2.3 Fiabiliser les bases de gestion.....	p. 6
3. Les aménagements	p. 6
3.1 Aménager le poste de travail	p. 6
3.2 Accorder des priorités pour les mutations, protéger des mesures de carte scolaire	p. 7
3.3 Améliorer le dispositif de l'adaptation du poste de travail.....	p. 7
4. Le reclassement, la reconversion.....	p. 8
5. La formation.....	p. 8
5.1 Former les personnels en situation de handicap	p. 8
5.2 Former les agents travaillant en relation avec les personnels en situation de handicap	p. 8
5.3 Former les médecins	p. 9
5.4 Réunir les correspondants handicap	p. 9
6. La convention FIPHFP	p. 9
6.1 Baser la convention nationale sur les plans d'actions et les besoins exprimés par les académies	p. 9
6.2 Améliorer les procédures de financement	p. 14
6.3 Compléter HandiActions	p. 14
7. L'information, la sensibilisation	p. 14
7.1 Informer et sensibiliser largement.....	p. 14
7.2 Bien identifier le message et l'identité visuelle	p. 14
7.3 Pérenniser les actions	p. 15
8. Les partenariats	p. 15
8.1 Pôle Emploi.....	p. 15
8.2 Hanploi.com	p. 15
8.3 Les CAP Emploi.....	p. 15
8.4 La FAGERH	p. 16

9. La prise en compte du handicap dans l'enseignement privé sous contrat.....	p. 16
9.1 Recruter	p. 16
9.2 Aménager les postes de travail	p. 16
9.3 Reclasser pour motif médical	p. 17
9.4 Recenser.....	p. 17
10. Les personnels de direction	p. 17
10.1 Informer sur les logements	p. 17
10.2 Affecter en tenant compte du handicap	p. 17
10.3 Accompagner.....	p. 17
11. La mobilisation des acteurs.....	p. 17
11.1 Informer les représentants du personnel au niveau de l'administration centrale	p. 17
11.2 Maintenir une information régulière des secrétaires généraux d'académie et des directeurs des ressources humaines	p. 17
11.3 Mobiliser et informer en académie autour du plan d'actions	p. 18
11.4 Renforcer l'action des correspondants handicap académiques	p. 18
12. Les projets académiques	p. 18
13. Deux projets particuliers d'accessibilité.....	p. 22
13.1 Accessibilité numérique du logiciel Sconet.....	p. 22
13.2 Accessibilité de l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN)	p. 23
Annexes	
Annexe 1 : La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	p. 24
Annexe 2 : L'intégration des élèves handicapés	p. 26
Annexe 3 : L'intégration des étudiants handicapés	p. 31

1. Le recrutement

Le recrutement de personnes handicapées au ministère de l'éducation nationale présente actuellement deux particularités influant directement sur les résultats.

La première tient au fait que les universités entrées en responsabilités et compétences élargies (RCE) recrutent maintenant directement elles-mêmes les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) auparavant recrutés par les académies. De ce fait, le ministère de l'enseignement supérieur a dépassé ses objectifs, qui ne prenaient pas en compte ces recrutements, tandis que le ministère de l'éducation nationale, face à des objectifs inchangés, ne pouvait plus les comptabiliser.

La seconde est en relation avec l'élévation du niveau de diplôme exigé pour le recrutement externe des personnels enseignants. En effet celle-ci, appliquée de manière progressive entre les années 2010 et 2012, a entraîné un rétrécissement du vivier des candidats aux concours, ce qui a eu pour conséquence une stagnation des résultats malgré les efforts entrepris pour favoriser le recrutement de personnes handicapées. Cette stagnation s'inscrit par ailleurs dans la baisse d'attractivité des concours enseignants constatée ces dernières années.

1.1 Les objectifs

La définition des objectifs de recrutement, tout comme le plan pluriannuel 2013-2015, s'inscrit dans le cadre de la réforme du recrutement et de la formation initiale des métiers du professorat et de l'éducation. Cette dernière s'appuie sur un nouveau référentiel de compétences, plus riche, qui a été présenté au conseil supérieur de l'éducation le 16 mai 2013.

Cette nouvelle formation sera offerte aux personnes handicapées recrutées par la voie contractuelle et leur permettra d'acquérir, de manière progressive et intégrée, un haut niveau de compétences professionnelles, identique à celui attendu des stagiaires.

Afin de concourir à une meilleure intégration générale des personnes handicapées, la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité des publics, en particulier des élèves en situation de handicap, seront notamment abordées au cours de la nouvelle formation.

Dans le cadre de la création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation, le ministère restera attentif et vérifiera particulièrement que les projets d'accréditation de ces formations aient bien pris en compte tous les aspects garantissant aux personnes handicapées une pleine participation, un accompagnement adéquat et les compensations nécessaires.

C'est pourquoi, au regard de ces éléments, il est nécessaire de revoir aujourd'hui les objectifs de 2013 fixés en 2010 et d'en établir de nouveaux, plus en rapport avec le nouveau contexte et les possibilités offertes par les viviers potentiels. Cette possibilité a déjà été évoquée le 19 janvier 2012 auprès du ministère chargé de la fonction publique.

Les cibles suivantes, définies pour les années 2013 à 2015, sont à la fois réalistes et volontaristes.

Objectifs de recrutements 2013-2015					
Personnels	Rappel des recrutements réalisés en 2012	2013	2014	2015	Total
Enseignants 1er D public	48	100	110	125	335
Enseignants 2d D public	149	220	240	265	725
Enseignants du privé	2	35	40	45	120
Personnels ASS, ATRF	127	125	135	145	405
Recrutements contrats art 4 et 6 L84-16	17				
Total	343	480	525	580	1 585
soit, en % des postes offerts aux concours	1,96%	2,26%	2,50%	2,76%	

Les résultats concernent les recrutements par la voie contractuelle, mais aussi ceux réalisés par concours ou par contrat au titre des articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Il sera donc important que les recteurs mobilisent l'ensemble des services concernés afin de bien recenser tous les recrutements effectués à ces différents titres.

1.2 Elargir le recrutement

Le recrutement est un axe majeur de la politique handicap et il constitue un indicateur révélateur de la volonté de l'administration de progresser dans l'intégration des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi, toutes les académies procéderont chaque année à des recrutements de personnels enseignants, administratifs, ATRF, médicaux et sociaux. Les personnes en situation de handicap doivent en effet avoir accès à tous les corps dès lors que leur handicap a été déclaré compatible avec les fonctions.

Dans les années 2008 à 2012, il a été constaté que le recrutement était plus faible pour les professeurs des écoles, les ADAENES et dans l'enseignement privé. Un effort particulier devra être recherché par les services déconcentrés pour amener ces recrutements à un niveau satisfaisant.

Dans tous les cas, il conviendra de rechercher activement des candidats potentiels présentant les compétences requises.

1.3 Proposer une voie de reclassement aux infirmiers de la fonction publique hospitalière

Il est parfois difficile aux académies de recruter des infirmiers, faute de candidatures. Il est recommandé dans ce cas de se rapprocher de la fonction publique hospitalière au sein de laquelle nombreux sont ces personnels ne pouvant plus exercer leurs fonctions (dans l'incapacité, par exemple, de soulever ou de manipuler des malades en raison de problèmes de dos). Il sera à cet effet utile de prendre l'attache des services des ressources humaines des établissements de soins afin de présenter le métier d'infirmier de l'éducation nationale. Celui-ci peut en effet présenter pour les infirmiers de la fonction publique hospitalière une possibilité d'accueil par reclassement professionnel. L'administration centrale, à son niveau, prendra l'attache de la fonction publique hospitalière à ce sujet afin de voir de quelle manière cette possibilité pourra être activée.

1.4 Rechercher des candidats potentiels

Il a été observé que la plupart des services se tournent peu vers la recherche de candidatures, se contentant le plus souvent d'examiner celles qui leur parviennent de manière spontanée. Il est vrai que le nombre de celles-ci augmente régulièrement, du fait notamment des actions d'information externes, cependant, elles ne correspondent pas toujours aux besoins de recrutement.

Aussi, pour disposer d'un plus grand choix de candidatures pouvant être effectivement retenues, des partenariats doivent être recherchés au niveau national comme au niveau local pour élargir les viviers. Il s'agit d'informer systématiquement de nos recrutements premièrement Pôle Emploi, qui dispose de référents régionaux pour les personnes handicapées (des correspondants départementaux pour l'Île de France), mais aussi les CAP Emploi, les associations de personnes handicapées, les établissements de réadaptation/rééducation par le travail et tout organisme similaire. Pour les emplois d'assistant de service social et d'infirmier, des annonces peuvent être transmises par les académies aux écoles spécialisées.

Les étudiants, par le biais des chargés d'accueil handicap des universités ou des établissements d'enseignement supérieur, doivent également connaître les différents métiers pouvant être exercés au sein du ministère de l'éducation nationale ainsi que la possibilité de recrutement par la voie contractuelle.

Les académies sont incitées à recourir aux services d'EmploiCed (diffusion d'offres d'emploi et consultation de la CVThèque) avec lequel la DGRH continuera de rechercher la mise en œuvre d'actions nationales ponctuelles.

Les sites Internet sont maintenant des outils essentiels de la communication et de l'information. Ceux des académies et des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) comporteront tous, dans leur rubrique Handicap et dans leur rubrique recrutement, des indications relatives au recrutement par la voie contractuelle et faisant mention des postes à pourvoir, des calendriers, des personnes à contacter et des dossiers à constituer.

1.5 Mettre à jour le guide relatif au recrutement par la voie contractuelle

Afin d'améliorer le recrutement par la voie contractuelle et d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire, un diagnostic avait été réalisé en novembre 2011 à l'attention des DRH et correspondants handicap. Ce document avait pour objet de présenter un bilan des années 2007 à 2010 (résultats quantitatifs et détails des mises en œuvre des procédures) ainsi que des préconisations. Celles-ci tendaient d'une part à augmenter les recrutements et d'autre part à améliorer les procédures, l'intégration et le suivi des personnes recrutées. L'accent était mis aussi sur le respect de la confidentialité des situations médicales, la traçabilité des appréciations de recrutement et sur le principe de non discrimination.

Ce document, qui s'est révélé fort utile, fera l'objet d'une mise à jour et d'une réédition. Il sera diffusé encore plus largement et notamment aux corps d'inspection dont les représentants sont des acteurs essentiels du recrutement des personnels enseignants.

2. Le recensement

2.1 Recenser annuellement

Depuis 2010, il a été décidé de lancer chaque année une campagne de recensement qui s'appuie sur la communication d'éléments d'information, tels les droits des agents en situation de handicap. Ce principe sera maintenu car il permet d'une part une large diffusion d'informations à tous les agents et d'autre part que le handicap soit un sujet d'actualité régulier.

En ce qui concerne le taux d'emploi, le ministère de l'éducation nationale cible une augmentation de 50% en trois ans. Celui-ci croîtrait ainsi de 2% à 3%, ce qui équivaut à plus de 9 300 agents handicapés supplémentaires.

2.2 Garantir la confidentialité des données

Il est essentiel que la situation de handicap, une fois qu'elle est signalée par l'agent, bénéficie de la plus haute confidentialité. Toutes les mesures doivent donc être encouragées et prises en ce sens.

C'est pourquoi il sera demandé que le correspondant handicap soit destinataire des données correspondantes, qu'il saisira lui-même. Il est à noter que celles-ci sont par ailleurs restituées de manière anonyme lors de la déclaration obligatoire auprès du FIPHFP.

2.3 Fiabiliser les bases de gestion

Une saisie incorrecte pour certaines situations (reclassement pour raisons de santé, recrutement par la voie contractuelle, postes adaptés, allègements de service...) entraîne une déperdition des informations et des résultats de recensement en-deçà de la réalité.

L'administration centrale donnera de nouvelles consignes à ce sujet et formera les correspondants handicap qui devront s'attacher à vérifier toutes les situations dont ils ont connaissance. Il sera pour cela nécessaire qu'ils aient un accès à toutes les bases pour vérification et saisie.

Cette fiabilisation des bases permettra par ailleurs d'alléger le travail des académies par l'économie de diverses enquêtes manuelles.

3. Les aménagements

Destinés à compenser le handicap, les divers aménagements permettent à la fois l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi. Ils sont accordés après avis du médecin de prévention et doivent être mis en place rapidement afin que l'agent puisse exercer ses fonctions dans les meilleures conditions.

3.1 Aménager le poste de travail

Les aménagements peuvent être très variés : aménagements matériels, organisationnels, assistance humaine, trajet domicile-travail, traduction LSF... Il est utile de se référer au catalogue des aides du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui en présente une liste détaillée et qui précise les montants pouvant être pris en charge par le fonds. Ce catalogue doit être consulté très régulièrement car il peut être modifié au fur et à mesure des nouvelles délibérations du comité national du fonds (nouveaux financements, mais aussi nouveaux seuils d'éligibilité).

Chargés de la mise en place de ces aménagements, les correspondants handicap peuvent s'appuyer sur les services offerts par les CAP Emploi et les SAMETH. Une convention entre le FIPHFP et ces organismes leur permet d'offrir gratuitement leur expertise aux employeurs de la fonction publique, leurs prestations étant prises en charge par le fonds.

Les demandes d'aménagement étant de plus en plus nombreuses, il est recommandé de les formaliser ainsi que les réponses de l'administration. Chaque académie élaborera un document qui sera porté à la connaissance des agents et qui pourra être téléchargé. Il comportera notamment la mention relative au fait que tous les matériels acquis demeurent la propriété de l'administration.

Il sera communiqué le plus en amont possible aux personnes recrutées par la voie contractuelle et à toute personne ayant déclaré son handicap. Si celles-ci ne demandent aucun aménagement, elles devront expressément l'indiquer sur le document.

En cas de mutation de l'agent, il sera possible de faire suivre son matériel dans sa nouvelle académie. Dans ce cas, une convention de prêt sera passée entre l'académie d'origine et l'académie d'accueil. Une fois accordés, les aménagements doivent faire l'objet d'une réévaluation régulière. Celle-ci pourra avoir lieu lors du suivi annuel effectué par le médecin de prévention.

Cas particulier de l'assistance humaine

La ministre déléguée à la réussite éducative et la ministre déléguée chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion ont installé en octobre 2012 un groupe de travail "Professionnaliser les accompagnants pour la réussite des enfants et adolescents en situation de handicap". Ce groupe de travail avait vocation à émettre des propositions pour la reconnaissance et la pérennisation de la fonction d'accompagnant (pour la plupart des assistants de vie scolaire-AVS).

Bien que le public visé soit différent, il existe une similitude entre les situations présentées par les assistants accompagnant les personnels handicapés (auxiliaires de vie dans l'exercice des fonctions professionnelles) et celles des AVS. Pour la plupart, ces personnels sont des assistants d'éducation dont le contrat ne peut excéder six années. Lorsque le binôme enseignant-assistant fonctionne bien et que l'assistant désire continuer ses fonctions, il est dommage de mettre fin à cette collaboration qui oblige l'enseignant à former un nouvel accompagnant.

Le ministère estime que le sujet particulier des assistants accompagnant les personnels handicapés doit faire l'objet d'une évolution prioritaire et une réflexion sera menée, en parallèle de celle concernant les AVS, en vue de la pérennisation de leurs fonctions. Celle-ci constituerait une reconnaissance du métier et garantirait de meilleures conditions d'exercice aux personnels accompagnés.

3.2 Accorder des priorités pour les mutations, protéger des mesures de carte scolaire

La priorité est accordée après avis du médecin conseiller technique du recteur ou du médecin de prévention notamment au regard de l'amélioration des conditions de vie liée à la mutation. Tous les agents en situation de handicap et possédant un justificatif en cours de validation peuvent demander à bénéficier de la bonification dont l'octroi est étendu aux enfants et conjoints handicapés. Toutes les pathologies ne peuvent être comparées et en l'absence, aujourd'hui, de sa modulation la bonification est réservée aux cas les plus lourds. Il est également important de rappeler la nécessité de protéger les personnels handicapés des mesures de carte scolaire.

3.3 Améliorer le dispositif de l'adaptation du poste de travail

Le recul sur les quatre premières années (2007-2011) du dispositif permet d'observer qu'il n'a pas été utilisé dans toutes ses possibilités, ce qui peut décevoir les agents et expliquer également le faible nombre de reclassements effectués.

Lorsque le projet professionnel de l'agent envisage une reconversion ou un reclassement, il est indispensable de faire procéder à un bilan de compétences et de mettre en place toutes les formations nécessaires. Les affectations doivent tenir compte du projet et de la reconversion envisagée et faire l'objet d'une évaluation régulière permettant de vérifier s'il existe bien une adéquation entre le projet professionnel et les capacités de l'agent à remplir les fonctions assignées. Ce suivi régulier pourra permettre le cas échéant d'envisager une réorientation professionnelle sur un autre métier du MEN et sera le gage de la réussite du maintien dans l'emploi.

Cas particulier des enseignants affectés en PALD au CNED

Dans le cadre du projet de loi pour la refondation de l'école, le centre national d'enseignement à distance, (CNED) a été choisi pour être l'opérateur d'un service personnalisé d'accompagnement et de formation en ligne, afin de mieux répondre notamment aux besoins d'accompagnement des élèves les plus en difficulté. Le changement des modalités d'apprentissage et l'évolution de l'activité des enseignants affectés dans ce centre impliqueront que ceux-ci aient une bonne maîtrise des outils informatiques et bureautiques. En effet, ils devront assurer d'autres missions que celle qui leur était jusqu'à présent principalement dévolue par la correction de copies.

C'est pourquoi les services déconcentrés veilleront à mieux associer le CNED aux réunions préparatoires et aux groupes de travail examinant les demandes d'affectation sur PALD, afin que cet organisme puisse prévoir au plus tôt les formations nécessaires.

L'augmentation du nombre d'allègements de service

Les allègements de service permettent aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés pour raison de santé de bénéficier d'une réduction du temps de travail tout en conservant un plein traitement. Cette disposition, propre au ministère de l'éducation nationale, évite

que de nombreux agents se retrouvent en situation de rupture professionnelle et soient placés en congé long ou à la retraite pour invalidité.

Afin de renforcer le maintien dans l'emploi, un effort spécifique est prévu en lien avec la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République. Le nombre d'allègements, qui correspondaient à 508 ETP à la rentrée 2011, sera porté à 750 en 2015. Les crédits correspondants seront fléchés dans les budgets académiques et sanctuarisés au titre de la politique handicap.

4. Le reclassement – La reconversion

Pour différentes raisons, le reclassement des agents devenus inaptes au cours de leur carrière reste une procédure difficile à mettre en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique.

Le ministère de l'éducation nationale a déjà évoqué ce sujet dans le plan pluriannuel 2008-2012 tout en précisant que la mise en œuvre du dispositif de l'adaptation du poste de travail, prévu par le décret n°2007-632 du 27 avril 2007, devrait avoir, à terme, des répercussions positives sur cette procédure. Ces effets étaient notamment attendus en 2011 puisque cette année correspondait à la fin des premières affectations prononcées en 2007 sur PALD (pour une durée de 4 années).

Même si de nombreux agents ont pu être maintenus en fonction grâce aux allègements de service et aux affectations sur postes adaptés, il a été observé que le nombre de reclassements effectués stagne depuis 2008 et n'a pas connu d'augmentation significative en 2011.

Cette question de reconversion, de reclassement et de maintien dans l'emploi reste une préoccupation forte du ministère de l'éducation nationale. C'est pourquoi un groupe de travail relatif au reclassement sera mis en place. Il aura pour objectif de réfléchir sur le constat mais aussi de dégager des pistes de réflexion et des propositions permettant d'atteindre une amélioration réelle des résultats. Par ailleurs, un groupe de travail abordera la problématique spécifique des enseignants d'EPS, la pénibilité du métier et les dispositifs pouvant être envisagés.

5. La formation

5.1 Former les personnels en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 prévoit que les employeurs prennent les mesures appropriées notamment pour que les formations adaptées aux travailleurs handicapés soient dispensées.

Si les formations d'adaptation au handicap s'organisent assez naturellement, il convient d'aller plus loin en matière de formation.

Il s'agit premièrement d'informer largement les personnes en situation de handicap de la possibilité de suivre les mêmes formations que les agents valides, l'administration se chargeant de mettre en place les compensations nécessaires. Ensuite, une attention toute particulière sera portée à l'accès aux préparations de concours et à toutes les formations qui permettent aux intéressés de progresser dans leur carrière.

5.2 Former les agents travaillant en relation avec les personnels en situation de handicap

De nouvelles modalités de formation seront créées, en liaison avec l'Ecole supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN).

Des équipes pluridisciplinaires seront mises en place dans les académies et participeront à la construction d'un dispositif de formation au niveau national.

Ce projet comporte deux volets :

1) Sensibilisation

Il s'agira de sensibiliser les acteurs concernés par la mise en œuvre de la politique handicap au sein du ministère de l'éducation nationale.

Le public visé comprend l'encadrement supérieur, les cadres administratifs, les personnels de direction, les inspecteurs.

Des spécialistes du handicap interviendront à l'occasion des regroupements organisés par l'ESEN.

2) Mise en place "d'équipes-ressources"

Afin de créer une dynamique et de motiver les services, les recteurs et les secrétaires généraux seront sollicités. Ils seront appelés à constituer des équipes-ressources pluridisciplinaires qui seront chargées de mettre en place un projet académique de formation et d'accompagnement relatif au handicap. Ces équipes seront accompagnées dans leur démarche par l'ESEN, en présentiel et à

distance, et dotées d'outils leur permettant de s'approprier et de développer des projets (formation à la gestion de projet, à la mise en place d'un plan de communication, etc ...).

Le dispositif pluriannuel mis en place comportera ainsi différents aspects :

- conception (mobilisation d'un groupe d'experts, élaboration de ressources pédagogiques),
- animation des présentiels,
- accompagnement des équipes académiques pendant le parcours.

Les équipes-ressources porteront le projet en interne et travailleront également en réseau. Il s'agira en effet, à terme, d'élaborer un dispositif de formation au niveau national.

5.3 Former les médecins

Le défenseur des droits a signalé au ministère de l'éducation nationale de nombreux cas de saisine de la part de ses agents. Des dossiers qu'il a retenus au titre de la discrimination, il ressort que certains sont en lien avec des formulations ou des avis médicaux. Dans le cadre de ses missions de conseil, cet organisme propose un module relatif à la nature et la portée des recommandations médicales. Une formation présentant le droit médical, le droit relatif au handicap et leur application concrète sera organisée pour les médecins conseillers techniques et les médecins de prévention.

Une brochure d'information sera réalisée pour ces acteurs dont les avis médicaux sont indispensables pour l'octroi des aménagements de postes de travail, des allègements de service, des affectations sur postes adaptés et des bonifications dans le cadre des demandes de mutation.

5.4 Réunir les correspondants handicap

Des réunions régulières des correspondants handicap académiques permettront d'une part, de dispenser une formation sur des sujets particuliers et une information sur des points d'actualité, d'autre part, de procéder à des échanges d'expériences utiles pour mutualiser les bonnes pratiques.

6. La convention FIPHFP

Le projet de convention du ministère de l'éducation nationale prévoit un financement par le FIPHFP de 44,7M€ pour la période 2013-2015, ce qui montre un net accroissement de l'ensemble des actions par rapport à la convention 2009-2012 dont le montant total s'est élevé à 23M€ pour les deux ministères. Il faut y ajouter 64,2M€ qui seront entièrement pris en charge par le ministère de l'éducation nationale. Toutefois, il convient de préciser que l'augmentation des dépenses n'est pas proportionnellement liée à l'augmentation du taux d'emploi. En effet, toutes les situations de handicap ne nécessitent pas de compensation et certains aménagements très lourds peuvent avoir été mis en place pour des agents employés temporairement (CUI par exemple).

6.1 Baser la convention nationale sur les plans d'actions et les besoins exprimés par les académies

Le chiffrage de la première convention 2009-2012 avait été estimé par l'administration centrale au vu des dépenses effectuées les années précédentes. Ce chiffrage ne s'est pas révélé correspondre aux besoins des académies qui, d'une part, recrutaient davantage de personnes handicapées qu'auparavant, et d'autre part étaient incitées à mettre en œuvre une véritable politique handicap allant bien au-delà des simples aménagements de poste.

L'expérience de cette première convention a permis de constater qu'il convenait de donner plus d'autonomie et de responsabilités aux services déconcentrés qui assurent tous les actes nécessaires au recrutement et à l'accompagnement des personnels. La direction générale des ressources humaines (DGRH) a demandé aux académies de mettre en place des plans d'actions locaux permettant de progresser dans tous les aspects du dossier handicap : recrutement, recensement, accompagnement, maintien dans l'emploi, formation, information, sensibilisation.... Ces deux dernières actions sont essentielles et donc indispensables pour changer le regard sur le handicap et faire progresser les mentalités. La DGRH a tout particulièrement veillé à ce dernier point et a demandé à toutes les académies n'ayant pas prévu ce genre d'actions de les rajouter dans leurs plans.

Budget prévisionnel de la convention MEN-FIPHFP 2013-2015

	Budget prévisionnel pour 2013			
	Programme 214T2	Programme 214HT2	Programme 230HT2	Total
Aides techniques et humaines (A)	2 335 311,35 €	5 298 463,00 €	4 531 259,09 €	12 165 033,44 €
1 - Aménagements postes de travail	30 700,00 €	2 191 704,00 €	0,00 €	2 222 404,00 €
2 - Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles (auxiliaires de vie et traducteurs LSF)	561 811,35 €	190 213,00 €	4 531 259,09 €	5 283 283,44 €
3 - Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	170 500,00 €	1 831 760,00 €	0,00 €	2 002 260,00 €
4 - Dépenses finançant l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	3 500,00 €	326 500,00 €	0,00 €	330 000,00 €
5 - Formation et information des travailleurs handicapés	1 568 800,00 €	541 700,00 €	0,00 €	2 110 500,00 €
6 - Adaptations postes de travail	0,00 €	216 586,00 €	0,00 €	216 586,00 €
Actions de sensibilisation des acteurs (B)	147 230,00 €	806 257,00 €	7 950,00 €	961 437,00 €
7 - Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	147 230,00 €	806 257,00 €	7 950,00 €	961 437,00 €
Actions d'amélioration de la connaissance des populations de travailleurs handicapés (C)	0,00 €	28 500,00 €	0,00 €	28 500,00 €
8 - Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	0,00 €	28 500,00 €	0,00 €	28 500,00 €
Dépenses d'études (D)	121 000,00 €	161 000,00 €	0,00 €	282 000,00 €
9 - Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles	121 000,00 €	161 000,00 €	0,00 €	282 000,00 €
Total des dépenses pouvant être financées par le FIPHFP (E = A + B + C + D)	2 603 541,35 €	6 294 220,00 €	4 539 209,09 €	13 436 970,44 €
Autres actions restant à la charge des académies (F)	16 310 702,00 €	666 695,00 €	1 842 103,56 €	18 819 500,56 €
- Aménagements postes de travail et adaptation de poste de travail, montant resté à la charge de l'employeur	16 000,00 €	114 429,00 €	0,00 €	130 429,00 €
- Adaptation des postes de travail au titre du décret n°2007-632 du 27 avril 2007 (allègements horaires)*	15 916 592,00€	0,00€	0,00€	15 916 592,00€
- Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	321 710,00 €	49 200,00 €	1 841 903,56 €	2 212 813,56 €
- Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	51 900,00 €	141 666,00 €	200,00 €	193 766,00 €
- Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	1 000,00 €	9 100,00 €	0,00 €	10 100,00 €
- Aides pour améliorer les conditions de vie des personnes handicapées	3 500,00 €	352 300,00 €	0,00 €	355 800,00 €
TOTAL GENERAL DES DEPENSES PREVISIONNELLES (G = E + F)	18 914 243,35 €	6 960 915,00 €	6 381 312,65 €	32 256 471,00 €

* Bien que les allègements de service ne soient pas supportés sur le programme 214T2, ils figurent pour mémoire sur ce tableau pour indiquer au FIPHFP les importants montants restant à charge.

Budget prévisionnel de la convention MEN-FIPHFP 2013-2015

	Budget prévisionnel pour 2014			
	Programme 214T2	Programme 214HT2	Programme 230HT2	Total
Aides techniques et humaines (A)	2 552 081,26 €	5 904 388,50 €	5 078 852,72 €	13 535 322,48 €
1 – Aménagements postes de travail	30 860,00 €	2 417 451,50 €	0,00 €	2 448 311,50 €
2 – Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles (auxiliaires de vie et traducteurs LSF)	640 766,26 €	213 927,00 €	5 078 852,72 €	5 933 545,98 €
3 – Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	203 060,00 €	2 034 100,00 €	0,00 €	2 237 160,00 €
4 – Dépenses finançant l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	0,00 €	343 310,00 €	0,00 €	343 310,00 €
5 – Formation et information des travailleurs handicapés	1 677 395,00 €	651 350,00 €	0,00 €	2 328 745,00 €
6 – Adaptations postes de travail	0,00 €	244 250,00 €	0,00 €	244 250,00 €
Actions de sensibilisation des acteurs (B)	163 930,00 €	817 340,00 €	10 950,00 €	992 220,00 €
7 – Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	163 930,00 €	817 340,00 €	10 950,00 €	992 220,00 €
Actions d'amélioration de la connaissance des populations de travailleurs handicapés (C)	0,00 €	27 600,00 €	0,00 €	27 600,00 €
8 – Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	0,00 €	27 600,00 €	0,00 €	27 600,00 €
Dépenses d'études (D)	121 450,00 €	231 650,00 €	0,00 €	353 100,00 €
9 – Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles	121 450,00 €	231 650,00 €	0,00 €	353 100,00 €
Total des dépenses pouvant être financées par le FIPHFP (E = A + B + C + D)	2 837 461,26 €	6 980 978,50 €	5 089 802,72 €	14 908 242,48 €
Autres actions restant à la charge des académies (F)	18 238 829,00 €	807 705,40 €	2 025 449,08 €	21 071 983,48 €
- Aménagements postes de travail et adaptation de poste de travail, montant resté à la charge de l'employeur	17 000,00 €	161 284,80 €	0,00 €	178 284,80 €
- Adaptation des postes de travail au titre du décret n°2007-632 du 27 avril 2007 (allègements horaires)*	17 876 127,00€	0,00 €	0,00 €	17 876 127,00€
- Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	289 132,00 €	132 216,00 €	2 025 249,08 €	2 446 597,08 €
- Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	51 970,00 €	150 084,60 €	200,00 €	202 254,60 €
- Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	1 100,00 €	10 620,00 €	0,00 €	11 720,00 €
- Aides pour améliorer les conditions de vie des personnes handicapées	3 500,00 €	353 500,00 €	0,00 €	357 000,00 €
TOTAL GENERAL DES DEPENSES PREVISIONNELLES (G = E + F)	21 076 290,26 €	7 788 683,90 €	7 115 251,80 €	35 980 255,96 €

* Bien que les allègements de service ne soient pas supportés sur le programme 214T2, ils figurent pour mémoire sur ce tableau pour indiquer au FIPHFP les importants montants restant à charge.

Budget prévisionnel de la convention MEN-FIPHFP 2013-2015

	Budget prévisionnel pour 2015			
	Programme 214T2	Programme 214HT2	Programme 230HT2	Total
Aides techniques et humaines (A)	2 717 430,79 €	6 518 577,91 €	5 674 809,40 €	14 910 818,10 €
1 - Aménagements postes de travail	37 232,00 €	2 671 482,35 €	0,00 €	2 708 714,35 €
2 - Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles (auxiliaires de vie et traducteurs LSF)	674 258,99 €	243 001,56 €	5 674 809,40 €	6 592 069,95 €
3 - Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	221 432,80 €	2 242 488,00 €	0,00 €	2 463 920,80 €
4 - Dépenses finançant l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	0,00 €	355 220,00 €	0,00 €	355 220,00 €
5 - Formation et information des travailleurs handicapés	1 784 507,00 €	734 136,00 €	0,00 €	2 518 643,00 €
6 - Adaptations postes de travail	0,00 €	272 250,00 €	0,00 €	272 250,00 €
Actions de sensibilisation des acteurs (B)	165 150,00 €	906 038,00 €	7 950,00 €	1 079 138,00 €
7 - Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	165 150,00 €	906 038,00 €	7 950,00 €	1 079 138,00 €
Actions d'amélioration de la connaissance des populations de travailleurs handicapés (C)	0,00 €	32 600,00 €	0,00 €	32 600,00 €
8 - Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	0,00 €	32 600,00 €	0,00 €	32 600,00 €
Dépenses d'études (D)	121 725,00 €	235 525,00 €	0,00 €	357 250,00 €
9 - Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles	121 725,00 €	235 525,00 €	0,00 €	357 250,00 €
Total des dépenses pouvant être financées par le FIPHFP (E = A + B + C + D)	3 004 305,79 €	7 692 740,91 €	5 682 759,40 €	16 379 806,10 €
Autres actions restant à la charge des académies (F)	21 270 928,00 €	840 604,82 €	2 216 580,72 €	24 328 113,54 €
- Aménagements postes de travail et adaptation de poste de travail, montant resté à la charge de l'employeur	17 000,00 €	155 411,76 €	0,00 €	172 411,76 €
- Adaptation des postes de travail au titre du décret n°2007-632 du 27 avril 2007 (allègements horaires)*	20 704 321,00 €	0,00 €	0,00 €	20 704 321,00 €
- Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	492 737,00 €	152 397,00 €	2 216 380,72 €	2 861 514,72 €
- Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	51 970,00 €	167 642,06 €	200,00 €	219 812,06 €
- Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	1 100,00 €	11 104,00 €	0,00 €	12 204,00 €
- Aides pour améliorer les conditions de vie des personnes handicapées	3 800,00 €	354 050,00 €	0,00 €	357 850,00 €
TOTAL GENERAL DES DEPENSES PREVISIONNELLES (G = E + F)	24 275 233,79 €	8 533 345,73 €	7 899 340,12 €	40 707 919,64 €

* Bien que les allègements de service ne soient pas supportés sur le programme 214T2, ils figurent pour mémoire sur ce tableau pour indiquer au FIPHFP les importants montants restant à charge.

Budget prévisionnel de la convention MEN-FIPHFP 2013-2015

	Total Général			Total tous programmes
	Programme 214T2	Programme 214HT2	Programme 230HT2	
Aides techniques et humaines (A)	7 604 823,40 €	17 721 429,41 €	15 284 921,21 €	40 611 174,02 €
1 - Aménagements postes de travail	98 792,00 €	7 280 637,85 €	0,00 €	7 379 429,85 €
2 - Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles (auxiliaires de vie et traducteurs LSF)	1 876 836,60 €	647 141,56 €	15 284 921,21 €	17 808 899,37 €
3 - Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	594 992,80 €	6 108 348,00 €	0,00 €	6 703 340,80 €
4 - Dépenses finançant l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	3 500,00 €	1 025 030,00 €	0,00 €	1 028 530,00 €
5 - Formation et information des travailleurs handicapés	5 030 702,00 €	1 927 186,00 €	0,00 €	6 957 888,00 €
6 - Adaptations postes de travail	0,00 €	733 086,00 €	0,00 €	733 086,00 €
Actions de sensibilisation des acteurs (B)	476 310,00 €	2 529 635,00 €	26 850,00 €	3 032 795,00 €
7 - Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	476 310,00 €	2 529 635,00 €	26 850,00 €	3 032 795,00 €
Actions d'amélioration de la connaissance des populations de travailleurs handicapés (C)	0,00 €	88 700,00 €	0,00 €	88 700,00 €
8 - Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	0,00 €	88 700,00 €	0,00 €	88 700,00 €
Dépenses d'études (D)	364 175,00 €	628 175,00 €	0,00 €	992 350,00 €
9 - Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles	364 175,00 €	628 175,00 €	0,00 €	992 350,00 €
Total des dépenses pouvant être financées par le FIPHFP (E = A + B + C + D)	8 445 308,40 €	20 967 939,41 €	15 311 771,21 €	44 725 019,02 €
Autres actions restant à la charge des académies (F)	55 820 459,00 €	2 315 005,22 €	6 084 133,36 €	64 219 597,58 €
- Aménagements postes de travail et adaptation de poste de travail, montant resté à la charge de l'employeur	50 000,00 €	431 125,56 €	0,00 €	481 125,56 €
- Adaptation des postes de travail au titre du décret n°2007-632 du 27 avril 2007 (allègements horaires)*	54 497 040,00€	0,00 €	0,00 €	54 497 040,00€
- Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	1 103 579,00 €	333 813,00 €	6 083 533,36 €	7 520 925,36 €
- Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	155 840,00 €	459 392,66 €	600,00 €	615 832,66 €
- Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3 200,00 €	30 824,00 €	0,00 €	34 024,00 €
- Aides pour améliorer les conditions de vie des personnes handicapées	10 800,00 €	1 059 850,00 €	0,00 €	1 070 650,00 €
TOTAL GENERAL DES DEPENSES PREVISIONNELLES (G = E + F)	64 265 767,40 €	23 282 944,63 €	21 395 904,57€	108 944 616,60 €

* Bien que les allègements de service ne soient pas supportés sur le programme 214T2, ils figurent pour mémoire sur ce tableau pour indiquer au FIPHFP les importants montants restant à charge.

Le programme d'accessibilité numérique de Sconet et la mise en accessibilité de l'ESEN feront l'objet de conventions séparées dont les montants prévisionnels sont indiqués ci-dessous.

Programme d'accessibilité numérique "Sconet Notes"		55 500€		55 500€
ESEN (programme d'accessibilité physique et pédagogique des écoles de la Fonction publique)		495 500,00 €		495 500,00 €

6.2 Améliorer les procédures de financement

La DGRH et le FIPHFP se sont attachés à rechercher l'amélioration des modalités, la question du financement préalable étant tout particulièrement cruciale. C'est ainsi que le principe de l'attribution d'un financement préalable plus important qu'auparavant a pu être retenu, ce financement constituant un fonds de roulement renouvelable à échéances fixes.

6.3 Compléter HandiActions

HandiActions est une application développée par la DGRH pour suivre la consommation des crédits. Elle évite la transmission par mail des nombreux bordereaux de dépenses et limite les erreurs et les contrôles. Elle permet également d'éditer les états récapitulatifs devant être communiqués au FIPHFP. Cette application sera modifiée pour permettre aux académies de suivre leur consommation par programme en temps réel.

7. L'information - La sensibilisation

Si les mentalités ont déjà bien évolué depuis 2008, la sensibilisation autour du handicap reste nécessaire pour que les personnes concernées puissent se déclarer sans crainte. Elle doit également s'adresser aux collègues de travail et aux responsables hiérarchiques afin de lever les préjugés et d'éviter toute discrimination.

7.1 Informer et sensibiliser largement

A la rentrée 2012, les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ont souhaité porter une attention particulière à leurs agents en les sensibilisant à la problématique du handicap, et en leur apportant toutes les informations afférentes. Pour cela, plusieurs outils d'information ont été créés à destination de l'ensemble de leurs personnels, soit près d'un million d'agents.

L'objectif de cette campagne était de sensibiliser le personnel interne à la thématique du handicap, de lever les tabous, d'inciter le personnel en situation de handicap à se déclarer et d'informer l'ensemble des acteurs de terrain tels que les correspondants handicap, les médecins, les DRH et les chefs d'établissement, directement confrontés aux interrogations des personnels handicapés.

La campagne était principalement constituée d'un film documentaire réalisé sous forme de témoignages de personnes en situation de handicap d'une douzaine de minutes, qui a été diffusé sur le site education.gouv.fr, et sur la plateforme vidéo dailymotion.com.

Des outils de communication (brochure d'information et livret de témoignages) ainsi que des affiches déclinées du documentaire ont été diffusés dans les académies, les établissements, auprès de l'ensemble des chefs d'établissements, 1^{er} et 2nd degrés, et à plusieurs personnes référentes dans les académies et DSDEN, ainsi qu'à l'administration centrale.

Une brochure dédiée à la déclaration a été diffusée de façon encore plus large par l'intermédiaire de ces relais de terrain. Par ailleurs, un espace dédié a été créé sur le site education.gouv.fr, afin de faciliter l'accès aux informations et de donner une meilleure visibilité au handicap.

7.2 Bien identifier le message et l'identité visuelle

La campagne lancée par le ministère en 2010 avait ancré dans les esprits la marque "handicap tous concernés". Pour cette campagne 2012, cette marque et son logo associé ont été maintenus afin d'être dans la continuité et de permettre une meilleure identification des messages.





La charte graphique de l'ensemble des supports de la campagne est sobre et facilement identifiable. Sa simplicité permettra de la réutiliser, sans qu'elle paraisse datée. Elle est également colorée, afin de donner une image rénovée au handicap et d'accompagner le changement des mentalités.

7.3 Pérenniser les actions

L'ensemble des outils créés l'ont été dans un souci de pérennité. Que ce soient les guides d'information, les affiches, les films de sensibilisation ou l'espace dédié sur internet, la volonté est d'installer leur présence dans tous les établissements de l'éducation nationale, afin qu'ils deviennent des outils référents et installent un changement d'image du handicap.

Le ministère de l'éducation nationale souhaite donc capitaliser ces outils et pérenniser leur existence. Les prochaines étapes auront donc vocation à diffuser une nouvelle fois, éventuellement plus largement, le guide, la brochure, le livret de témoignage et la notoriété de l'espace internet à l'aide des affiches.

Cette campagne sera par ailleurs déclinée pour une cible externe, et afin de pouvoir communiquer sur les recrutements lors de salons professionnels ou autres événements.

8. Les partenariats

Afin d'améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi, il est indispensable de continuer et de développer des partenariats avec différents organismes œuvrant dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi.

8.1 Pôle Emploi

Il sera rappelé aux services déconcentrés que Pôle Emploi, qui dispose de services spécifiques pour le recrutement de personnes handicapées, peut se faire le relais de nos offres d'emploi et également effectuer des pré-recrutements. Il est donc utile de prendre l'attache de cet organisme et que chaque académie voit, localement, comment initier efficacement un partenariat en ce sens.

8.2 Hanploi.com

Le partenariat noué avec cet organisme lors de l'exécution du plan précédent a donné satisfaction et a permis de donner une bonne visibilité sur les offres d'emploi et la politique de recrutement du ministère de l'éducation nationale. Une augmentation sensible du nombre de candidatures spontanées qui sont parvenues dans les services a également pu être observée. Ce partenariat sera maintenu et il sera recherché comment l'améliorer et le rendre encore plus productif.

8.3 Les CAP Emploi

Le réseau national des CAP Emploi assure une mission de service public. Ce réseau est constitué d'organismes de placement spécialisés, inscrits dans la loi du 11 février 2005, qui interviennent sur différents plans : conseil sur l'emploi des personnes handicapées, aide à la mise en place de conditions d'accueil adaptées à la personne recrutée, aide au recrutement.

Comme en 2009, l'ensemble des CAP Emploi seront destinataires d'un courrier rappelant les possibilités de recrutement du ministère de l'éducation nationale et leur précisant les coordonnées des correspondants handicapés.

Parallèlement, la DGRH invitera les correspondants académiques à utiliser les services des CAP Emploi, en rappelant leur rôle, le cadre dans lequel s'inscrit leur action, et en les invitant à développer des partenariats au niveau départemental.

En outre, il est généralement constaté une méconnaissance des métiers de l'Education nationale de la part des candidats à des postes administratifs, qui de ce fait, se préparent peu ou mal aux emplois pour lesquels ils postulent. Il sera étudié avec CAP Emploi UNIRH (Union pour l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes handicapées), qui regroupe les départements de Paris et région parisienne comment pouvoir améliorer la préparation des candidats, afin d'augmenter les recrutements.

8.4 La FAGERH (Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la Réadaptation des personnes handicapées)

Cette fédération regroupe et coordonne l'action de plus de 120 établissements et associations dans toute la France, dont l'objet est l'évaluation, l'orientation, la formation et l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Les centres de rééducation professionnelle et sociale dispensent des formations qualifiantes afin de permettre à des personnes en situation de handicap, victimes d'un accident ou d'une maladie, de retrouver un emploi en milieu ordinaire.

Une convention de valeurs sera tout d'abord passée entre le ministère de l'éducation nationale et la FAGERH, et une réflexion sera ensuite engagée sur l'accueil de stagiaires, les recrutements, les bilans de compétences, les formations et les actions de sensibilisation.

9. La prise en compte du handicap dans l'enseignement privé sous contrat

9.1 Recruter

Les objectifs de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) fixé dans l'enseignement privé sont précisés dans le tableau figurant dans la partie 1 relative aux recrutements. Cet objectif doit être concilié avec l'intervention et la latitude du chef d'établissement dans le processus de recrutement dans l'enseignement privé. Cela implique une sensibilisation du réseau à opérer selon plusieurs vecteurs d'un message concordant.

Il est indispensable de renforcer l'information pour promouvoir le recrutement par la voie contractuelle.

Dans l'enseignement privé, tout recrutement d'enseignant doit obtenir un accord préalable du chef d'établissement.

L'information doit être relayée à tous les niveaux de la communauté éducative, notamment par les responsables des réseaux, afin d'inciter les chefs d'établissement à recruter des enseignants handicapés.

Une double action de sensibilisation sera menée via :

- les réseaux ; le Secrétaire général de l'enseignement catholique, qui fédère 95 % des établissements privés sous contrat pourra mobiliser les directions diocésaines,
- les recteurs pour qu'ils appuient également la politique ministérielle auprès des chefs d'établissements privés.

Les outils seront mis à disposition et, le cas échéant adaptés, à chacun de ces niveaux.

Ils pourront prendre la forme d'une lettre du directeur des affaires financières, responsable du programme "Enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés", ou d'une rencontre thématique avec les réseaux. Les supports d'information ministériels existants ("guides pratiques", liens internet, etc.) seront diffusés à l'ensemble de nos partenaires, pour assurer une large diffusion.

9.2 Aménager les postes de travail

S'agissant de l'enseignement privé, les questions les plus fréquemment posées concernent l'occupation à titre thérapeutique et les allègements de service.

L'occupation à titre thérapeutique permet à des enseignants en congé de longue maladie ou longue durée (CLM ou CLD) qui le souhaitent d'exercer une activité préalablement définie, dans un cadre professionnel adapté, afin de leur permettre de conserver un lien social susceptible de concourir à l'amélioration de leur état de santé. Cette activité ne peut excéder un mi-temps et n'est pas rémunérée.

Par ailleurs, l'enseignant peut, en raison de son état de santé, bénéficier d'un temps de travail réduit tout en continuant de percevoir l'intégralité de son traitement. Cette dérogation au droit commun est accordée pour une année scolaire ou pour une durée inférieure. L'allègement de service doit rester une mesure exceptionnelle.

Une action d'information générale sera conduite à l'attention des académies et des chefs d'établissements sur ces points.

En outre, une action d'information à l'attention des chefs d'établissements et des personnels doit également être opérée s'agissant des aides qui peuvent être mises en place par les correspondants handicap académiques et financées par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour des aménagements des postes de travail, des formations professionnelles spécifiques, des mises à disposition d'auxiliaires de vie, des transports domicile/travail, des prothèses auditives, etc.

9.3 Reclasser pour motif médical

La possibilité d'un reclassement pour motif médical est ouverte aux enseignants du privé dans un emploi correspondant à une autre échelle de rémunération ou à un reclassement dans une autre discipline dans le cas où l'état physique d'un maître, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir ses fonctions (article R.914-81 du code de l'éducation).

Par ailleurs, dans le cas où l'état de santé de l'enseignant ne lui permet plus d'être devant les élèves, il peut être recruté par la voie contractuelle en tant que BOE sur des postes administratifs du secteur public (décret n° 95-979 du 25 août 1995). Cette voie de reclassement semble relativement méconnue. Il convient de la rappeler en précisant toutefois qu'elle implique pour l'intéressé, d'une part, de remplir les conditions de diplôme ou d'aptitude préalable au recrutement, et, d'autre part, de renoncer à son contrat ou agrément en tant qu'enseignant du privé (démission).

Ces différents dispositifs seront rappelés aux académies, en même temps que la possibilité de faire financer par le FIPHFP les bilans de compétences et les formations effectués dans le cadre d'un reclassement.

9.4 Recenser

Les réseaux se font l'écho d'une certaine réticence ou méconnaissance quant à la déclaration et à la reconnaissance du handicap.

De ce fait, un double enjeu se pose à l'amélioration du recensement des personnels enseignants handicapés :

- encourager les enseignants concernés à déclarer leur handicap, grâce à une large diffusion des supports de communication existants : exemple : "Mon handicap, j'en ai parlé et j'ai bien fait",
- fiabiliser les remontées des informations relatives au recensement et au recrutement des enseignants handicapés dans le cadre de l'enquête demandée par le FIPHFP et le ministère chargé de la fonction publique.

10. Les personnels de direction

10.1 Informer sur les logements

Il est prévu d'informer les personnels de direction, candidats à la mobilité et lauréats du concours, sur la question de l'accessibilité du logement attaché aux postes offerts. Dans ce but, le travail de recensement des logements de fonctions sera poursuivi.

Il s'agit également de veiller à ce que le handicap ne soit pas un frein à la mobilité. Le cas échéant, le ministère saisira la collectivité propriétaire du logement pour que celui-ci soit adapté au handicap de l'intéressé.

10.2 Affecter en tenant compte du handicap

Quelle que soit la modalité de recrutement, une attention toute particulière sera portée à l'affectation de la personne, affectation qui doit tenir compte de son handicap en termes d'aménagement du logement et des locaux mais également d'un point de vue géographique (proximité d'un centre de soins par exemple).

10.3 Accompagner

Le service de l'encadrement s'engage à recevoir individuellement, dans le cadre de la préparation du mouvement, les personnes handicapées qui en feraient la demande afin d'assurer un suivi personnalisé de leur projet. Si le déplacement est problématique, une vidéoconférence sur le site de l'académie de l'intéressé peut le cas échéant être mise en place.

11. La mobilisation des acteurs

11.1 Informer les représentants du personnel au niveau de l'administration centrale

Le plan pluriannuel 2013-2015 et le projet de convention associé ont été présentés aux membres du comité technique ministériel en juin 2013.

Le suivi du plan et de la convention seront assurés par un comité de suivi ad hoc auquel sera adjoint un représentant du FIPHFP. Un bilan des actions menées et des dépenses réalisées lui sera présenté annuellement. Le CHSCT ministériel sera également tenu informé de la mise en œuvre du plan pluriannuel.

11.2 Maintenir une information régulière des secrétaires généraux d'académie et des directeurs des ressources humaines

Un point d'étape régulier sur le handicap sera prévu lors des regroupements à l'administration centrale des recteurs, des secrétaires généraux et des directeurs des ressources humaines.

Sera notamment présenté l'état d'avancement du plan pluriannuel et du conventionnement FIPHFP.

Des vidéoconférences sur le handicap seront à nouveau organisées pour avoir un retour des académies sur la mise en œuvre de leurs plans d'actions et sur les éventuelles difficultés rencontrées.

11.3 Mobiliser et informer en académie autour du plan d'actions

La rédaction des plans d'actions académiques a déjà permis aux directeurs des ressources humaines de mobiliser les différents services concernés par le sujet transversal du handicap.

Pour élargir cette mobilisation, communiquer et informer sur la politique de l'académie, le plan d'actions académique sera présenté au comité technique académique et au comité local du FIPHFP.

Le plan d'actions et le bilan des dépenses effectuées dans le cadre de la convention FIPHFP feront l'objet d'un suivi annuel auprès du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) auquel sera adjoint pour la circonstance le délégué régional du FIPHFP ou son représentant.

11.4 Renforcer l'action des correspondants handicap académiques

Les correspondants handicap académiques sont les interlocuteurs privilégiés des personnes en situation de handicap et doivent intervenir sur tous les aspects de ce dossier : recrutement, recensement, maintien dans l'emploi, reconversion, reclassement, formation, information, sensibilisation, accompagnement, mise en place des aménagements, suivi financier de la convention, partenariats...

La DGRH établira une lettre de mission type pour les correspondants handicap académiques qui précisera l'étendue de leurs fonctions et qui rappellera leur positionnement indispensable au sein de l'équipe en charge des ressources humaines.

Afin de démultiplier leur action, il sera demandé aux directeurs académiques des services de l'éducation nationale de désigner un correspondant-relais dans chacune de leur direction.

De plus, il conviendra également de mobiliser les correspondants administratifs dans les établissements. Ceux-ci pourront transmettre des informations aux personnels et les mettre en relation avec les correspondants handicap en cas de besoins particuliers.

Les correspondants handicap académiques dispenseront toutes les formations et informations nécessaires au bon déroulement de l'action des correspondants-relais et des correspondants administratifs dont ils assureront la coordination.

12. Les projets académiques

Le plan pluriannuel 2013-2015 définit des orientations nationales et ses objectifs restent dans la continuité du plan précédent. Il s'agit avant tout d'augmenter le taux d'emploi et le maintien dans l'emploi des agents en situation d'inaptitude. Les actions décrites dans ce document sont variées et touchent soit directement les personnes en situation de handicap (les recrutements, les aménagements, la formation, l'information...) soit des domaines qui paraissent plus périphériques (le positionnement des correspondants handicap, les partenariats, la sensibilisation...). C'est bien l'ensemble de tous ces projets qui permettront de réunir les conditions propices à une bonne intégration des agents concernés et à l'amélioration des résultats en matière de taux d'emploi.

A partir de l'analyse des actions menées précédemment, les projets académiques s'inscrivent tous dans le cadre des objectifs nationaux qui sont rappelés fréquemment.

Cependant, les académies doivent aussi tenir compte de l'organisation des services, du contexte local, de la manière dont le dossier a été traité depuis l'origine. C'est pourquoi, bien que poursuivant le même but, certaines peuvent présenter des projets plus développés ou plus originaux. Quelques uns d'entre eux sont présentés ci-après. Des bilans périodiques et des partages d'expériences entre les directeurs des ressources humaines et les correspondants handicap permettront de mutualiser les bonnes pratiques.

Le recteur de l'académie d'Amiens prévoit notamment **une communication renforcée** sur un mode plus individualisé et direct pour les personnels :

- diffusion hiérarchique dans toutes les structures d'exercice de la circulaire rectorale annuelle sur la politique du handicap,
- l'envoi annuel de la plaquette informative sur les droits et garanties de la RQTH, à l'appui d'un bulletin d paye des personnels et/ou sur leur messagerie professionnelle,
- l'affichage dans les lieux d'accueil stratégiques de tous les lieux de travail,
- la publication sur les sites Internet académique et départementaux, sur les espaces grand public et professionnels,
- la sensibilisation systématisée et régulière des personnels, dès le recrutement et tout au long de la carrière, lors de la transmission du questionnaire national, de rendez-vous RH, médico-sociaux, administratifs...

- le suivi individualisé, en cas de présomption d'éligibilité à la qualité de BOE et la relance des bénéficiaires d'une RQTH avant la date d'expiration de leur justificatif,
- la possibilité de déclaration sur I-PROF et sur les sites académique et départementaux (téléchargement du formulaire correspondant).

A cette communication s'ajoutera **une information continue des services gestionnaires de personnels et des acteurs** : interpellations régulières (écrites et lors de réunions) des services gestionnaires de personnels (rectorat et DSDEN), des responsables des structures d'exercice, des corps médico-sociaux et d'inspection, sur la nécessité d'augmenter le taux d'emploi et de croiser avec les données résultat de modes déclaratifs indirects, lors du traitement d'opérations ou d'actes de gestion (priorité de mutation, temps partiels pour raisons de santé, allègements de service, aménagements de postes, d'examens ou de concours, PACD/PALD, reclassements professionnels, allocation temporaire d'invalidité, dépenses de la convention FIPHFP).

Le positionnement fonctionnel, hiérarchique et transversal de la correspondante handicap au sein de la DRRH académique depuis 2009 sera consolidé, avec une prise en charge progressive de l'ensemble du processus et de tous les volets du dossier handicap (recrutements, reclassements, mise en place des aménagements, suivi des dépenses, communication/information, partenariats...) en étroite coopération avec les différents services opérationnels concernés.

L'académie de Besançon a établi des relations régulières avec les professionnels des MDPH, ce qui permet parfois de réduire les délais quant à l'obtention de la RQTH, améliore le suivi des personnels et fait connaître aux MDPH l'implication du MEN en matière de politique du handicap en faveur des personnels.

Dans **l'académie de Bordeaux, les assistants accompagnant les personnels handicapés** seront dorénavant recrutés à partir d'une fiche de poste spécifique précisant les modalités de recrutement et de gestion de ces personnels et la personne bénéficiaire de l'assistance pourra proposer une personne de son choix. Parmi les médecins de prévention, un médecin a été désigné spécialement pour le suivi médical des personnels handicapés.

Deux **recensements** seront effectués dans **l'académie de Dijon**, un en début d'année, l'autre en février. Le correspondant handicap participera aux réunions de rentrée en direction des personnels stagiaires afin d'informer sur la RQTH et le rôle de la mission handicap académique. Une clef USB contenant notamment des informations à ce sujet sera remise à chaque stagiaire. Cette académie, qui a mis en place une entreprise d'entraînement pédagogique (EEP), dispositif particulier favorisant la mise en situation professionnelle et le reclassement des agents inaptes, élargira les possibilités d'accueil des personnels affectés en dehors de la Côte d'Or et rendra plus identifiables les perspectives d'affectation sur postes réels.

Dans **l'académie de la Guadeloupe** un référent handicap sera désigné dans chaque circonscription du 1^{er} degré et dans chaque division de personnel. Ces référents seront les interlocuteurs du correspondant handicap. Dans chaque EPLE, un référent handicap sera nommé afin d'être le relais du comité de pilotage. Le rôle du correspondant handicap sera renforcé et il aura notamment pour mission de former les différentes personnes relais, le personnel d'encadrement, de communiquer et d'informer sur la réglementation relative au handicap dans les EPLE et les écoles. Il se chargera également de fiabiliser les différentes données relatives au handicap.

Un comité de suivi des actions en faveur des personnels handicapés a été institué en janvier 2012 dans **l'académie de Lille**. Composé des représentants des départements, divisions, et services du rectorat et des DSDEN intervenant dans le champ du handicap, il a pour objectif de réfléchir à la meilleure manière d'améliorer l'intégration des personnes handicapées dans les services et établissements de l'académie. Il se veut un lieu d'échanges et de débats à l'interne des services académiques. Des personnes ressources pour le handicap ont été nommées dans les services de gestion de personnel pour suivre plus spécifiquement ce dossier de nature transversale. A titre expérimental, cette académie a recruté deux apprentis en situation de handicap. Pendant deux ans, ces apprentis alterneront des périodes de formation et de travail au sein du rectorat. Une information relative à ce recrutement a été faite sur le site académique et dans le journal du rectorat. L'information relative aux assistants accompagnant les personnels en situation de handicap sera renforcée auprès des chefs d'établissement. Périodiquement, les services académiques feront le point sur l'évolution de la situation, les aspects positifs et ceux à améliorer. Cette coordination doit permettre de renforcer la réactivité de l'institution.

Afin d'améliorer le recrutement par la voie contractuelle, **l'académie de Lyon** formalisera par écrit un protocole d'accueil, d'intégration et de prise en charge des nouveaux agents en situation de handicap, précisant les mesures à prendre pour accompagner les directions et les inspecteurs sur tous les aspects de l'intégration, notamment lorsqu'est accueilli pour la première fois un agent en situation de handicap. Les responsables hiérarchiques seront mieux renseignés sur les étapes obligatoires du suivi du contrat qui vise à déterminer les compétences de l'agent contractuel et à repérer les éventuelles difficultés permettant d'apporter les mesures correctives. L'usage de documents standardisés sera généralisé pour l'évaluation de l'aptitude professionnelle pendant le contrat. Pour tenir compte du principe de non discrimination, les documents de procédure de sélection seront standardisés et mis en ligne ainsi que la formalisation de l'entretien à mi-parcours avec les responsables hiérarchiques chargés de rédiger le rapport d'appréciation. En ce qui concerne les aménagements, sera créée dans chaque département une cellule locale de veille dans laquelle sera nécessairement présent le correspondant handicap. Un protocole de prise en charge du handicap psychique sera fixé en lien avec les médecins et les assistants de service social. Le plan handicap sera transmis à tous les chefs d'établissements, les directeurs d'école et les inspecteurs accompagné par un courrier du recteur d'académie. Dans chaque structure, une personne ressource pour le handicap sera identifiée et ses coordonnées seront portées à la connaissance des personnels. Les avancées du plan seront communiquées à l'occasion des audiences syndicales, des réunions des CHSCT et autres instances.

L'académie de Montpellier, qui a déjà procédé en janvier 2010 à une formation des auxiliaires de vie la reconduira annuellement. Cette formation, à laquelle avaient été conviés les personnels accompagnés et leur chef d'établissement et de service, a permis des temps d'échanges très riches et propices à la diffusion d'une meilleure connaissance des spécificités des handicaps et des accompagnements nécessaires. Il est à noter que cette académie a établi deux documents très utiles pour cet accompagnement : un référentiel de compétences nécessaires aux assistants accompagnant les enseignants handicapés et une attestation de compétences valorisant le travail de ces assistants.

Le correspondant handicap de **l'académie de Nancy-Metz** continuera de joindre systématiquement toutes les personnes s'étant déclarées pour leur expliquer les objectifs du recensement (suivi plus personnalisé, octroi d'aménagements, connaissance des dispositifs...). Des formations pour les auxiliaires de vie seront organisées et les agents bénéficiant de l'assistance y seront invités ainsi que leurs supérieurs hiérarchiques.

Dans **l'académie de Nantes**, deux campagnes d'information et de recensement seront organisées chaque année auprès de tous les agents. Un soin particulier sera porté à l'information des personnels de l'enseignement privé, des assistants d'éducation et des contrats aidés, afin de s'assurer qu'ils bénéficient bien de la totalité de ces opérations. Un groupe de suivi des PACD et PALD sera créé afin d'améliorer la coordination des services concernés (DRH, services de gestion de personnels, services sociaux, conseillers mobilité carrière, médecins de prévention...). Une boîte fonctionnelle "handicap" permettra de centraliser demandes d'informations. La désignation de la DRH adjointe en qualité de correspondante handicap témoigne de la volonté de l'académie d'inscrire la politique d'insertion des personnels handicapés au cœur de la politique RH. Une assistante à mi-temps lui sera adjointe afin de renforcer son action. Deux médecins de prévention seront recrutés afin d'améliorer le suivi des agents handicapés.

Le recrutement des aides humaines sera formalisé dans **l'académie de Nice** qui mettra en place à cet effet une commission de recrutement composée du médecin de prévention, du chef d'établissement, de la correspondante handicap, du conseiller de prévention académie (mission santé et sécurité au travail) et de l'enseignant concerné. Pour chaque recrutement, une fiche profil sera élaborée et l'assistant bénéficiera d'un accompagnement personnalisé à la prise de fonctions. La sensibilisation sera poursuivie à plusieurs occasions : en septembre lors de l'accueil et l'intégration, en octobre en présentant les dispositifs spécifiques pour les personnels confrontés à des difficultés de santé, en décembre pour le recrutement des BOE et en janvier pour le recensement des BOE. Les personnels ayant bénéficié d'une bonification au titre du handicap lors des opérations du mouvement se verront systématiquement proposer un accompagnement. Par ailleurs, suite à un appel à candidature du Pôle Emploi sur la thématique "l'intégration du handicap, levier de construction identitaire d'une entreprise", l'académie mènera un projet de recherche avec une équipe d'enseignants chercheurs de l'Université de Nice Sophia Antipolis. L'objectif du projet est de travailler la représentation du handicap comme levier du développement et de l'efficacité de l'organisation (entreprise ou administration). L'académie se positionne ainsi en employeur investi dans une stratégie innovante d'intégration du handicap.

Pour concrétiser la notion de handicap, **l'académie d'Orléans-Tours** envisage d'accueillir, lors de formations destinées aux chefs d'établissements et de services, une ou deux personnes handicapées volontaires qui expliqueraient leur situation. La formation pourrait alors bénéficier d'un aspect très concret : "comment aider une personne en situation de handicap dans sa vie professionnelle quotidienne au sein de l'éducation nationale".

L'académie de Paris envisage d'établir chaque année un bilan général du recrutement afin de faire ressortir les compétences attendues. Ce bilan sera disponible sur le site Internet de l'académie. Les personnes handicapées désirant un recrutement par la voie contractuelle pourront déposer leur candidature sur l'application web ACLOE (application académique relative au recrutement des personnels contractuels). La correspondante handicap se déplacera dans chaque établissement accueillant un BOE pour informer et créer un lien avec les chefs d'établissements et les éventuels tuteurs. Le recrutement des auxiliaires de vie fera l'objet d'une promotion auprès des universités et des associations de personnes handicapées. Les assistants recrutés bénéficieront d'une formation dans laquelle interviendront des assistants déjà expérimentés.

Deux recensements annuels seront effectués dans **l'académie de Poitiers** : envoi du questionnaire avec le bulletin de salaire du mois d'octobre et du mois de mai. Une autre enquête sera adressée aux personnels handicapés au terme de leur année de stage ou de contrat. Les réponses permettront de définir un taux de satisfaction des agents en situation de handicap. L'académie se donne pour objectif que tous les personnels handicapés (dans un délai de cinq ans) fassent l'objet d'un suivi conjoint du correspondant handicap et du service médical.

L'académie de Reims s'engage dans une mobilisation de tous les acteurs : gestionnaires, personnels de direction, IEN, DASEN, assistantes de service sociale, médecins, infirmiers, représentants des personnels, correspondants sociaux, personnels administratifs dans les EPLE, les services académiques et rectoraux. La communication envers les personnels sera également renforcée sur un mode plus individualisé et une multiplication des formes de communication (circulaire mensuelle, plaquette informative, affichage, publication sur les sites académiques...). Le champ du correspondant handicap sera élargi et il sera notamment le coordonateur du comité de suivi.

Des fiches d'informations et de procédures seront élaborées et mises en ligne par **l'académie de Rennes**. Elles présenteront les différentes actions mises en œuvre : recrutement, adaptation du poste de travail, définition représentation du handicap, rôles et coordonnées des personnels médico-sociaux de l'académie. La page handicap sera actualisée au moins deux fois par an.

Dans **l'académie de la Réunion**, un suivi personnalisé des agents sur poste adapté a été instauré avec nomination d'un référent et d'un tuteur dans l'établissement ou le service accueillant, et réunion académique de suivi. Ce système permet de vérifier si les personnes sont en difficulté et si leur affectation permet bien de leur redonner la motivation, le but final étant soit de les faire retourner devant élèves, soit de les diriger vers une nouvelle orientation professionnelle. Ces personnels sont régulièrement suivis par le service académique de suivi composé de la DRH, du médecin de prévention, de la correspondante handicap, des assistants de service social, d'un représentant du service de gestion et d'un inspecteur. Le service de suivi se réunit tous les mois pour faire le point sur la situation de ces personnels.

La situation des agents confrontés à un handicap psychique doit faire l'objet de la plus grande attention car il se révèle plus difficile à appréhender et à accompagner. Dans **l'académie de Rouen**, une rencontre avec les associations locales spécialisées a déjà été organisée à l'initiative de la délégation interrégionale du FIPHFP. Ces associations seront sollicitées afin de mettre en place un partenariat encadré par une convention prévoyant l'accompagnement et le suivi d'enseignants confrontés au handicap psychique.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, **l'académie de Strasbourg** prévoit une convention avec le centre de réadaptation de Mulhouse pour bénéficier de son expertise et de son expérience dans ce domaine. Une démarche similaire est envisagée avec le centre de rééducation fonctionnelle Clémenceau de Strasbourg.

Un projet d'entreprise d'entraînement pédagogique (EEP) est à l'étude dans **l'académie de Toulouse**. Cette EEP a pour objectif de maintenir les personnels dans une dynamique de travail avec la production d'outils utiles à l'institution sous l'autorité des corps d'inspection. Ce projet devrait permettre d'anticiper les retours au travail progressif, de ne pas perdre le contact avec le milieu pédagogique. Par ailleurs, la correspondante handicap interviendra systématiquement dans le cadre des Masters2 spécifiques à l'enseignement pour expliquer les modalités de recrutement par la voie contractuelle.

Afin d'améliorer les aménagements de poste, **l'administration centrale** envisage un projet de fiches détaillant le matériel et les aménagements indispensables à mettre en place pour chaque type de handicap et en fonction des différentes missions des agents. Cet outil permettra au correspondant handicap de s'assurer que chaque travailleur handicapé en poste bénéficie du matériel et de l'aménagement de poste approprié afin qu'il puisse exercer dans les meilleures conditions possibles. De plus, dans le cadre de sa

politique de logement, le critère du handicap sera systématiquement favorisé pour toutes demandes de logements locatifs sociaux.

Outre l'académie de Lille, **des groupes de pilotage** ou comités de suivi sont mis en place dans les académies d'Aix Marseille, de la Guadeloupe (par un arrêté rectoral), de Nantes et de Reims.

Les académies d'Amiens, de Bordeaux, de Dijon, de Grenoble, de Nancy-Metz, de Nantes, de Poitiers, de Strasbourg ont prévu **la désignation de relais handicap départementaux**.

L'ensemble des actions permettant d'améliorer le recrutement, l'information et l'accompagnement des **personnels de l'enseignement privé sous contrat** seront développées par les académies de Clermont-Ferrand, de Montpellier, de Paris, de Toulouse.

Afin d'améliorer le dispositif et pour accompagner au mieux les personnels concernés par **le reclassement**, l'académie de Clermont-Ferrand a créé une cellule de reclassement, lieu d'expertise, de partenariat et de contractualisation. La Corse procèdera également à un travail d'étude permettant de faire aboutir les reclassements. L'académie de Limoges a déjà mis en place un dispositif "adaptation-reconversion". En complément du dispositif de postes adaptés, il a permis de réaliser 8 reclassements à la rentrée 2011. L'académie de Lyon formalisera une procédure interne de la démarche précoce de maintien dans l'emploi prévoyant tous les acteurs susceptibles de pouvoir intervenir pour une analyse des risques professionnels individuels et des conseils pour aménager les postes. Les agents en attente de reclassement se verront proposer un bilan de compétences. L'académie de Montpellier s'engage à assurer l'accompagnement professionnel et personnel des personnels inaptes à leurs fonctions et à accompagner leur reconversion par des bilans de compétences, des actions de formation et de tutorat. Les reclassements seront anticipés par des mises en situation professionnelles et des évaluations. Dans l'académie de Nantes, il est prévu d'anticiper au maximum les demandes des agents afin de pouvoir les aider dans l'élaboration de projets réalistes susceptibles d'aboutir (intervention systématique d'un conseiller mobilité carrière et utilisation de bilans de compétences le cas échéant). L'académie de Nice a engagé la mise en œuvre d'une procédure académique incluant une réflexion sur le fonctionnement des instances compétentes, y compris le rôle et l'opérationnalité des avis des comités médicaux. Des contacts ont déjà été pris avec les SAMETH afin de veiller à l'amélioration des conditions d'accompagnement, notamment en termes de formation et de périodes de transition professionnelle (stages d'immersion). L'académie de Poitiers propose de développer l'utilisation des bilans de compétences et de proposer la formation à distance (FOAD), les formations au CNED, les cycles préparatoires aux concours administratifs aux enseignants en attente de reclassement. La progression de l'acquisition des compétences du nouveau métier fera l'objet d'un suivi.

D'une manière générale, l'ensemble des académies a prévu l'amélioration du processus de recrutement et d'accompagnement des agents handicapés, une information accrue auprès des agents et une sensibilisation plus systématique et plus large des différents acteurs et responsables hiérarchiques. La plupart ont intégré le fait qu'une politique handicap ne doit pas être seulement une réponse à une obligation d'emploi et qu'il est important de créer un climat d'ouverture permettant de reconnaître toutes les compétences et de favoriser leur intégration.

De plus, les académies constatent que le vivier actuel ne facilite pas les recrutements des enseignants qui doivent justifier de la possession d'un Master 2. Aussi, elles s'engagent à poursuivre tout un ensemble de mesures visant à faciliter l'intégration scolaire et étudiante. Ces mesures permettront d'ici quelques années d'augmenter fortement le nombre d'étudiants handicapés pouvant être recrutés sur des fonctions de catégorie A.

13. Deux projets particuliers d'accessibilité

13.1 Accessibilité numérique du logiciel SCONET

Le ministère de l'éducation nationale a développé le logiciel Sconet Notes, utilisable dans les établissements du second degré pour permettre la gestion des notes des élèves. Au cours de l'année scolaire, les enseignants y saisissent les résultats des élèves aux évaluations ainsi que les appréciations trimestrielles ou semestrielles. Le chef d'établissement et son adjoint pilotent, grâce à l'outil, les conseils de classe et éditent les bulletins scolaires transmis aux familles.

Le logiciel Sconet Notes n'est actuellement pas pleinement accessible aux personnels en situation de handicap visuel, dans leur utilisation du logiciel de lecture d'écrans Jaws.

Une évolution de Sconet Notes est prévue afin d'en améliorer l'accessibilité et doit se dérouler en deux étapes :

- une étude technique du logiciel et des développements à réaliser, ainsi que l'estimation des charges de développement associées, en vue d'atteindre les niveaux A et AA de la Réglementation Générale d'Accessibilité des Administrations (RGAA),
- la réalisation de ces développements en vue d'une certification de niveau A voire AA.

13.2 Accessibilité de l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN)

Le FIPHFP a mis en place un programme d'accessibilité des écoles de la Fonction publique. Celles-ci peuvent bénéficier de financements couvrant l'accessibilité physique et pédagogique.

C'est dans ce cadre qu'un projet d'accessibilité numérique de l'ESEN a été défini.

Ce projet, qui vise à rendre accessible la formation proposée par l'ESEN aux personnes handicapées, comprendra deux volets :

L'accessibilité des ressources, déjà existantes ou nouvellement créées, sur le site de l'ESEN (vidéos relatives à des conférences, interviews)

L'accessibilité des dispositifs de formation du site PAIRFORM@NCE (plate forme de formation).

Par souci de rationalisation et afin d'éviter la multiplication des procédures, les modalités de financement de ces deux volets sont inscrites dans le plan d'actions. Elles sont cependant distinguées afin de conserver une lisibilité en ce qui les concerne.

Annexe 1 – La liste des BOE

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) pouvant être comptabilisés dans la déclaration sont les personnes mentionnées

1) à l'article L. 5212-13 du Code du travail

- 1) les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2) les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3) les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4) les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 * du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5) les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 395** et L. 396*** du même code ;
- 9) les 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 ;
- 10) les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11) les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

2) à l'article L. 323-5 du Code du travail

ATTENTION : L'article L323-5 du Code du travail a été supprimé dans la nouvelle partie législative du code, cependant, il a été maintenu en vigueur pour les fonctions publiques par l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007.

- les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (*entrent dans la catégorie des agents reclassés ceux qui bénéficient d'une affectation dans un autre corps par voie de détachement et ceux qui ont bénéficié d'un changement d'emploi au sein de leur corps ou cadres d'emplois après avis du comité médical*) ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

* Article L 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge, de délai, ni de durée de service :

- 1° Aux invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente ;
- 2° Aux victimes civiles de la guerre ;
- 3° Aux sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- 4° Aux victimes d'un acte de terrorisme ;
- 5° Aux 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 ;
- 6° Aux 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.

** Article L 395 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge ni de délai :

1° Aux conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité et concubins :

a) D'une personne mentionnée à l'article L. 394 décédée ou disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ;

b) D'un militaire dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124 ;

2° Aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 394 ou dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124.

*** Article L 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Les emplois réservés sont également accessibles, sans condition de délai :

1° Sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt et un ans :

a) Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;

b) Aux enfants des personnes mentionnées à l'article L. 394 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;

c) Aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 124 ;

2° Sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n°94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pouvant être recrutés par la voie contractuelle sont ceux mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du Code du travail. Attention toutefois, cette qualité de bénéficiaire donne une priorité sans obliger l'administration à recruter toute personne se prévalant de cette qualité. En effet, le service de gestion des ressources humaines, comme tout recruteur, doit vérifier qu'il existe un besoin correspondant à la candidature et que la personne qui postule au titre de l'obligation d'emploi possède bien les compétences et le profil recherchés pour exercer les fonctions demandées.

Annexe 2– L'intégration des élèves handicapés

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées renforce les actions en faveur de la scolarisation des élèves handicapés. Elle affirme le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile, à un parcours scolaire continu et adapté. Les parents sont de plus étroitement associés à la décision d'orientation de leur enfant et à la définition de son projet personnalisé de scolarisation (P.P.S.).

1. Les parcours de formation

Tout est mis en œuvre pour construire un projet personnalisé de scolarisation aussi opérationnel que possible dès lors que la famille a saisi la MDPH.

Analyse des besoins

L'analyse des besoins de l'élève handicapé est déterminante pour amorcer dans les meilleures conditions une scolarité. L'école, la famille, l'enseignant référent doivent agir en partenariat.

La bonne marche des opérations est d'autant plus indispensable qu'elle s'inscrit dans la durée.

Ainsi doivent être assurés :

- l'inscription et l'accueil dans l'école de référence,
- une première évaluation de l'élève en situation scolaire par l'équipe éducative,
- l'appui et le relais de l'enseignant référent. L'analyse des besoins et l'élaboration du projet personnalisé de scolarisation par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Projet personnalisé de scolarisation

C'est à partir des besoins identifiés que l'équipe pluridisciplinaire va élaborer le projet personnalisé de scolarisation (PPS) de l'élève handicapé, en tenant compte des souhaits de l'enfant ou de l'adolescent et de ses parents. Le PPS définit les modalités de déroulement de la scolarité en précisant :

- la qualité et la nature des accompagnements nécessaires, notamment thérapeutiques ou rééducatifs,
- le recours à une aide humaine individuelle ou mutualisée,
- le recours à un matériel pédagogique adapté,
- les aménagements pédagogiques.

Le PPS assure la cohérence d'ensemble du parcours scolaire de l'élève handicapé. C'est sur la base de ce projet que la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions nécessaires.

Suivi et ajustements

Une équipe de suivi de la scolarisation facilite la mise en œuvre du PPS et assure, pour chaque élève handicapé, un suivi attentif et régulier.

C'est l'enseignant référent de chaque élève qui veille à la continuité et à la cohérence de la mise en œuvre du PPS, puisqu'il est l'interlocuteur privilégié des parties prenantes du projet. Présent à toutes les étapes du parcours scolaire, il est compétent pour assurer le suivi des élèves scolarisés dans les établissements du 1er et du 2nd degrés ainsi que dans les établissements médico-sociaux. Il réunit les équipes de suivi de la scolarisation pour chacun des élèves dont il est le référent et assure un lien avec l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

2. Les dispositifs de scolarisation

Dès l'âge de 3 ans, si leur famille en fait la demande, les enfants handicapés peuvent être scolarisés à l'école maternelle. Chaque école a vocation à accueillir les enfants relevant de son secteur de recrutement. Pour répondre aux besoins particuliers des élèves handicapés, un projet personnalisé de scolarisation organise la scolarité de l'élève, assorti des mesures d'accompagnement décidées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La scolarisation peut être individuelle ou collective, en milieu ordinaire ou en établissement médico-social.

2.1. Scolarisation individuelle

Les conditions de la scolarisation individuelle d'un élève handicapé dans une école élémentaire ou dans un établissement scolaire du second degré varient selon la nature et la gravité du handicap.

Selon les situations, la scolarisation peut se dérouler soit :

- sans aucune aide particulière,
- avec des aménagements lorsque les besoins de l'élève l'exigent.

Le recours à l'accompagnement par un auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle (AVS-I) ou un auxiliaire de vie scolaire pour l'aide mutualisée (AVS-M) et à des matériels pédagogiques adaptés peuvent favoriser l'accomplissement de la scolarité.

Les pôles d'accompagnement à la scolarisation des élèves sourds (Pass)

La création des PASS (pôles d'accompagnement à la scolarisation des élèves sourds) permet de scolariser des élèves sourds et malentendants en milieu ordinaire, quel que soit le mode de communication choisi par la famille. Leur développement se poursuit depuis 2011.

2.2. Scolarisation collective

À l'école : les classes pour l'inclusion scolaire (CLIS)

Dans les écoles élémentaires, les classes pour l'inclusion scolaire (CLIS) accueillent des enfants présentant un trouble cognitif, auditif, visuel ou moteur et pouvant tirer profit d'une inclusion en milieu scolaire ordinaire. Les élèves reçoivent un enseignement adapté au sein de la CLIS, et partagent certaines activités avec les autres écoliers.

Au collège et au lycée : les unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS)

Dans le secondaire, lorsque les exigences d'une scolarisation individuelle ne sont pas compatibles avec leurs troubles, les élèves présentant un handicap peuvent être scolarisés dans une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS). Encadrés par un enseignant spécialisé, ils reçoivent un enseignement adapté qui met en œuvre les objectifs prévus par le projet personnalisé de scolarisation. Il inclut autant qu'il est possible des plages de scolarisation dans la classe de référence de l'établissement.

À la rentrée 2011, on comptait 2 297 ULIS. L'implantation de ces unités pour l'inclusion scolaire est organisée de façon à ne laisser aucun territoire hors d'accès des élèves, en tenant compte des contraintes raisonnables de transport. Ce mouvement se poursuit particulièrement dans les lycées professionnels. Les ULIS sont incitées à fonctionner en réseau, notamment pour répondre aux besoins de formation professionnelle des élèves handicapés.

Scolarisation en établissement médico-social

Dans tous les cas où la situation de l'enfant ou de l'adolescent l'exige, c'est l'orientation vers un établissement médico-social qui constitue la solution permettant de lui offrir une prise en charge scolaire, éducative et thérapeutique adaptée.

Le parcours de formation d'un jeune handicapé au sein de ces établissements peut :

- se dérouler à temps plein ou à temps partiel,
- comporter diverses modalités de scolarisation possibles.

Celles-ci s'inscrivent toujours dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation (PPS) de l'élève. Elles sont mises en œuvre grâce à la présence d'une unité d'enseignement répondant avec souplesse et adaptabilité aux besoins spécifiques de chaque enfant ou adolescent handicapé.

Les établissements médico-sociaux dépendent directement du ministère des affaires sociales et de la santé. Le ministère de l'éducation nationale garantit la continuité pédagogique en mettant des enseignants à leur disposition au sein d'unités d'enseignement (UE).

Enseignement à distance

Le Centre national d'enseignement à distance (CNED) assure le service public de l'enseignement à distance. Les élèves qui relèvent de l'instruction obligatoire et ayant vocation à être accueillis dans des établissements scolaires et ne pouvant être scolarisés totalement ou partiellement dans l'un de ces établissements sont concernés.

Pour les élèves handicapés de 6 à 16 ans, le CNED propose un dispositif spécifique, prévoyant notamment un projet personnalisé de scolarisation (PPS) et l'intervention possible, au domicile de l'élève, d'un enseignant répétiteur rémunéré par le CNED.

3. L'aménagement des parcours

Le ministère de l'éducation nationale et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) déploient un outil d'aide à l'évaluation des besoins des élèves en situation de handicap, le GEVA-Sco, ainsi qu'un guide de mise en œuvre des nouvelles modalités d'accompagnement des élèves handicapés, réformées par le décret n° 2012-903 du 23 juillet 2012 relatif à l'aide individuelle et à l'aide mutualisée apportées aux élèves handicapés.

L'aide individuelle assurée par un auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle : AVS-I

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut décider, après évaluation des besoins par l'équipe pluridisciplinaire, d'attribuer une aide humaine individuelle pour la

scolarisation de l'élève handicapé : c'est un auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle (AVS-i) qui assure cette mission, selon des domaines d'activité et une quotité horaire définis par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

L'aide mutualisée assurée par un auxiliaire de vie scolaire pour l'aide mutualisée : AVS-M

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut décider, après évaluation des besoins par l'équipe pluridisciplinaire, d'attribuer une aide humaine mutualisée pour la scolarisation de l'élève handicapé : c'est un auxiliaire de vie scolaire pour l'aide mutualisée qui assure cette mission, selon des domaines d'activité définis par la CDAPH. Cette aide permet d'offrir aux élèves qui ne nécessitent pas une attention soutenue et continue, une aide souple, disponible à proximité immédiate en fonction de leurs besoins.

Formation d'adaptation à l'emploi des auxiliaires de vie scolaire

Tous les auxiliaires de vie scolaire, quel que soit leur statut, doivent recevoir une formation au plus près de leur prise de fonction. Ces formations sont généralement menées en lien avec les grandes associations œuvrant dans le champ du handicap, sur la base d'un référentiel d'activité et d'un cahier des charges rénové. Des ressources réservées aux formateurs locaux sont mises en ligne pour accompagner ce processus de formation.

Des enseignants mieux préparés

La part des enseignants qui se consacrent à la scolarisation des élèves handicapés a progressé de 16,2 % en six ans. Ils sont 13 948 équivalents temps plein en 2011-2012. Pour les établissements relevant de l'éducation nationale, cette progression est de 28,3 % : ils sont 8 676 équivalents temps plein en 2011-2012. Depuis la rentrée 2012, des modules de formation sont proposés aux enseignants des classes ordinaires pour les aider à mieux appréhender les besoins éducatifs particuliers de ces élèves.

Matériels pédagogiques adaptés

La réussite du parcours scolaire d'un élève handicapé peut être conditionnée par le recours et l'utilisation de matériels pédagogiques adaptés. La nécessité pour l'élève de disposer de ce matériel est appréciée par l'équipe pluridisciplinaire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation.

Le matériel à usage individuel est mis à disposition de l'élève dans le cadre d'une convention de prêt, qui concerne notamment des matériels informatiques adaptés (clavier braille, périphériques adaptés, logiciels spécifiques...). Depuis la rentrée 2009, les programmes du primaire en braille sont disponibles dans tous les départements.

Toutes les initiatives qui visent à rendre les manuels scolaires accessibles sont encouragées, notamment pour exploiter les possibilités offertes par le numérique.

Une mission particulière, pour l'édition de manuels adaptés aux élèves déficients visuels, est confiée au Centre régional de documentation pédagogique (CRDP) du Nord-Pas-de-Calais, au sein du réseau du Centre national de documentation pédagogique (CNDP). Ce service, qui travaille en collaboration avec l'Institut national des jeunes aveugles (INJA), répond aux demandes d'adaptation d'ouvrages scolaires qui lui sont transmises et est chargé d'adapter les documents officiels du ministère, notamment les programmes scolaires. Il procède également à l'adaptation des sujets d'examen en braille et en gros caractères pour la plupart des académies.

Aménagements des conditions de passation des épreuves des examens et concours

Des dispositions particulières sont prévues pour permettre aux élèves handicapés de se présenter aux examens et concours organisés par l'éducation nationale dans des conditions aménagées : installation matérielle dans la salle d'examen, utilisation de machine ou de matériel technique ou informatique, secrétariat ou assistance (aide humaine), adaptation dans la présentation des sujets, temps de composition majorés.

Les candidats peuvent également être autorisés à la conservation de notes, à l'étalement des épreuves sur plusieurs sessions et selon le règlement propre à chaque examen, peuvent prétendre à l'adaptation ou la dispense d'épreuves.

Le dispositif Aide Handicap Ecole

Créé en août 2007, ce dispositif a pour objet de simplifier les démarches des familles d'élèves handicapés. Il s'agit d'une plate-forme téléphonique (0810 55 55 00) qui fonctionne du lundi au vendredi, de 8 heures à 18 heures, complétée par l'adresse mail aidehandicapecole@education.gouv.fr. Les personnes qui y travaillent apportent des réponses détaillées et, pour la grande majorité d'entre elles, sans délai, à toutes les questions posées par les parents d'élèves handicapés qui ne trouvent pas localement de traitement satisfaisant.

Une attention particulière est accordée aux transitions entre les niveaux de scolarité, singulièrement lors du passage du collège au lycée ou au lycée professionnel, et lors d'une poursuite de scolarité en classe préparatoire aux grandes écoles ou en section de technicien supérieur.

Ce dispositif, qui reçoit un très grand nombre d'appels, majoritairement en période de rentrée, constitue un apport significatif pour la scolarisation des jeunes handicapés.

4. Des mesures nouvelles en 2012

Afin d'assurer la qualité de leur scolarisation, des mesures nouvelles ont été mises en place par le ministère de l'éducation nationale, et notamment :

- la création de 1500 postes supplémentaires d'AVS-i,
- une réflexion sur la professionnalisation des AVS,
- la mise en œuvre d'une nouvelle modalité d'accompagnement,
- un bilan sur l'attribution des AVS-i.

1 500 auxiliaires de vie scolaire individuels (AVS-i) supplémentaires ont été recrutés dès la rentrée 2012 pour améliorer les conditions de scolarisation des enfants en situation de handicap. Ces nouveaux AVS-i permettront de répondre aux besoins d'accompagnement prescrits par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), actuellement loin d'être couverts. À ces créations d'emplois s'ajoute la transformation de plus de 4 000 contrats uniques d'insertion en 2 300 emplois d'auxiliaires de vie scolaire mutualisés, afin de répondre au besoin d'une meilleure formation et d'un engagement potentiellement plus long auprès des élèves en situation de handicap.

Au total, les moyens consacrés à l'assistance des élèves handicapés correspondaient à l'emploi de 31 772 accompagnants en mars 2013.

Vers une meilleure formation pour les personnels

Dès le mois de septembre 2012, une réflexion associant tous les acteurs de la communauté éducative, du handicap et du médico-social et organisée conjointement par le ministère de l'éducation nationale et le ministère délégué aux personnes handicapées et à la lutte contre l'exclusion, doit permettre de repenser la fonction d'accompagnement des élèves en situation de handicap et notamment sa professionnalisation à travers l'élaboration d'un référentiel métier.

La réflexion sur la formation des enseignants s'est poursuivie dans le cadre de la concertation sur la refondation de l'École, où l'amélioration de l'accueil des enfants en situation de handicap dans les classes constitue un aspect important des travaux.

Une nouvelle modalité d'accompagnement

Une nouvelle aide mutualisée a été créée par le décret relatif à l'aide individuelle et à l'aide mutualisée du 23 juillet 2012. Elle vient compléter l'aide individuelle déjà existante.

Cette nouvelle forme d'aide permet d'organiser avec plus de souplesse et d'efficacité l'accompagnement des élèves qui ne requièrent pas une attention soutenue et continue. Pour optimiser la qualité de l'évaluation de l'élève en situation de handicap, un outil commun a été conçu, le GEVA-Sco. Il est diffusé auprès de chaque enseignant référent et dans chaque MDPH afin de faciliter les échanges entre les établissements scolaires et les équipes pluridisciplinaires des MDPH.

Un état des lieux des modalités d'attribution des AVS-i

Un état des lieux des modalités d'attribution des AVS-i, élaboré par l'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale de l'éducation nationale, fin 2012 devrait permettre d'analyser les critères utilisés d'une MDPH à l'autre pour décider de l'attribution ou non d'un AVS-i.

5. Quelques chiffres-clés

En 2011-2012, 210 395 enfants en situation de handicap ont été scolarisés dans les écoles et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale (public et privé) : 130 517 dans le premier degré et 79 878 dans le second degré. Ces chiffres correspondent à une augmentation de 33% par rapport à 2005, et à une progression annuelle moyenne de 6,3 %, même si cette hausse est en grande partie liée à l'élargissement de la définition de la notion de handicap opéré par la loi de 2005, qui a notamment intégré à cette définition les handicaps cognitifs, intellectuels et psychiques.

En 2011-2012, 66 % des écoles, 90 % des collèges, 82 % des lycées professionnels et 67 % des lycées généraux et technologiques accueillaient au moins un élève handicapé contre respectivement 57 %, 70 %, 49 % et 47 % en 2006.

La progression sensible du nombre de classes pour l'inclusion scolaire (Clis) et d'unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis) permet, de plus en plus, l'accueil des élèves présentant de troubles intellectuels et cognitifs ou des troubles psychiques.

66 800 élèves handicapés bénéficient d'un accompagnement individuel par un auxiliaire de vie scolaire (AVS). Depuis 2006, la part de ces élèves est passée de 18 % à 32 % en 2011.

Quatre élèves handicapés sur dix dans le premier degré bénéficient d'un auxiliaire de vie scolaire, la plupart à temps partiel.

En milieu ordinaire, les élèves porteurs de troubles intellectuels et cognitifs sont les plus nombreux (43% des effectifs), suivi des élèves ayant des troubles psychiques (19 %) et de ceux présentant des troubles du langage et de la parole (14 %). Les autres troubles (moteurs, associés, visuels, auditifs et autres) constituent 23 % de l'ensemble des élèves handicapés.

Annexe 3 - L'intégration des étudiants handicapés

L'enseignement supérieur contribue à l'inclusion sociale des personnes handicapées par l'action qu'il conduit auprès des étudiants handicapés dans trois directions principales : l'amélioration de leur accueil et de leur accompagnement dans les établissements d'enseignement supérieur, la facilitation du déroulement de leurs études et de leur insertion professionnelle et l'accessibilité des locaux de formation.

Cette action diversifiée a permis de doubler en cinq ans le nombre des étudiants handicapés. Il y a trente ans, les étudiants en situation de handicap recensés dans l'enseignement supérieur n'étaient que 695. Le recensement effectué en 2012 permet de constater qu'ils sont près de 13 500 dans les établissements publics sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou du ministère de l'éducation nationale.

Depuis la rentrée universitaire 2006, et conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 11 février 2005, les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de mettre en place l'ensemble des aides et accompagnements nécessaires aux étudiants handicapés pour la réussite de leurs études. Ils mobilisent à cet effet leurs ressources et leurs compétences pour des accompagnements, des soutiens pédagogiques, des tutorats et pour aménager les cursus et les modalités de passation des examens.

Pour que cet accompagnement se réalise dans les meilleures conditions, des dispositifs ont été mis en place et des outils mis à disposition des établissements :

- le 5 septembre 2007, la première charte Université/Handicap a été adoptée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère du travail, des relations sociales et des solidarités et la conférence des présidents d'université,
- le 23 mai 2008, la charte Grandes Ecoles/Handicap a été conclue entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et la conférence des grandes Ecoles,
- une nouvelle charte a été signée le 4 mai 2012. Plus ambitieuse, elle consolide les dispositions de la charte université/handicap de 2007, confirme et amplifie l'engagement conjoint des ministères et des établissements.

La nouvelle charte du 4 mai 2012 comporte 4 volets :

- la consolidation des dispositifs d'accueil et le développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle,
- le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées,
- l'accroissement de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap,
- le développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements.

En vue de définir leurs stratégie de mise en œuvre, les établissements sont invités à élaborer un schéma directeur précisant comment ils s'inscriront dans un processus qui les conduira à satisfaire aux exigences de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dans les divers domaines cités.

Dans le contexte de responsabilités élargies des universités, la mise en place d'une politique inclusive s'intègre dans les ambitions d'une université française qui entend garantir l'égalité des chances aux étudiants comme aux personnels, quel qu'en soit le statut. Elle répond également aux demandes sociétales en rendant lisibles les formations et recherches relatives au handicap ainsi que les dispositifs d'accessibilité offerts :

- un guide d'accueil de l'étudiant handicapé à l'université a été élaboré par un groupe d'experts, à la demande de la conférence des présidents d'université, conçu pour évoluer et s'enrichir au moyen de révisions périodiques. Une version mise à jour et enrichie est désormais disponible. Ce guide constitue un outil pratique d'information et d'aide méthodologique destiné à l'ensemble de la communauté universitaire.
- un document d'information est également mis à disposition des établissements afin de les aider à mieux appréhender la nature et les missions des dispositifs et instances en charge de l'insertion professionnelle des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de les inviter à s'en rapprocher.
- dans le même esprit, afin de diffuser le plus largement les informations relatives aux conditions d'accueil et d'accompagnement offertes par les établissements, le site Internet HANDI U (www.handi.u.fr) du MESR a été entièrement refondu. Il s'adresse désormais non seulement aux élèves et étudiants et à leurs familles mais aussi aux personnes handicapées, conformément à la nouvelle charte.

Par ailleurs, principalement dans les domaines Sciences, Techniques et Santé et sur l'ensemble du territoire, des cursus variés, axés sur le handicap, conduisent à des diplômes nationaux.

Les initiatives qui concourent au développement de formations universitaires spécialisées, débouchant sur un diplôme national en matière de handicap, sont encouragées dans le respect de l'autonomie des universités. Cela a été le cas cette année, par exemple, dans le cadre du plan autisme.

En outre, les établissements s'attachent à constituer un vivier de jeunes diplômés handicapés susceptibles de postuler dans le secteur privé ou le secteur public à des postes de cadres, d'ingénieurs, de chercheurs, ou d'enseignants. Dans cet esprit, le ministère a réservé, pour la troisième année consécutive, un contingent de contrats doctoraux pour étudiants handicapés (10 en 2011, 25 en 2012). L'effort sera poursuivi en 2013.

Données extraites du recensement des étudiants en situation de handicap dans les établissements d'enseignement supérieur publics Année 2011 - 2012

Evolution du nombre d'étudiants handicapés dans l'ensemble des établissements (Universités, Ecoles d'ingénieurs, STS, CPGE,)

Année universitaire	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2008-2009*	2009-2010**	2010-2011	2011-2012
Nombre d'étudiants handicapés	5230	6470	7029	7145	7650	7548	7557	8411	8783	10544	10259	11843	13382
% d'augmentation	5,80%	23,7%	8,64%	1,7%	7,1%	-1,3%	0,1%	11,3%	4,4%	20%	- 2,7%	15,44%	11,04%

** L'infléchissement apparent de la progression du nombre d'étudiants handicapés recensés dans l'enseignement supérieur est essentiellement dû, cette année là, à une très faible remontée des données en provenance des lycées comportant une section de technicien supérieur (STS) ou une classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE).

Evolution des effectifs à l'université

Année universitaire	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2008-2009*	2009-2010**	2010-2011	2011-2012
Nombre d'étudiants handicapés	4517	4862	5083	5391	5844	6015	5930	6348	7261	8462	9291	10726	12373
% d'augmentation	-3,13%	7,64%	4,55%	6,06%	8,40%	2,93%	-1,41%	7,05%	14,38%	16,54%	9,80%	15,45%	14,42%

* Les remontées de l'année 2007-2008 ayant été peu nombreuses, les résultats n'étaient pas statistiquement significatifs. Ils n'ont donc pas été introduits dans ces tableaux.

Les étudiants handicapés sont chaque année plus nombreux à s'inscrire à l'université : en cinq ans, leur nombre a doublé. La politique incitative menée en leur faveur par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a accéléré cette progression.

Le cursus LMD - Taux par cycle -

2012	licence	master	doctorat	Total
population générale	61,82%	31,68%	6,50%	100,00%
étudiants handicapés	76,33%	22,00%	1,67%	100,00%

Par rapport aux résultats de l'enquête 2010-2011, on observe une diminution des écarts de plus d'un point pour chaque niveau de cursus (-1.31 en L, -1.15 en M et -1.71 en D). La distribution de la population des étudiants handicapés tend ainsi à se rapprocher de celle de la population générale, avec toutefois une tendance persistante : une surreprésentation au niveau de la licence.

La hausse du nombre des étudiants recensés comme handicapés inscrits en licence se poursuit. Cette hausse résulte d'une meilleure connaissance par les étudiants handicapés des aides dont ils peuvent bénéficier et de l'augmentation de leur nombre en L1 consécutive à l'accroissement du nombre d'élèves handicapés inscrits en terminale.

La répartition des étudiants handicapés dans chacune des années du cursus L.M.D. reste également distincte de celle de la population générale.

Pour la troisième année consécutive, un différentiel demeure entre la population générale et celle des étudiants handicapés, et ce, principalement aux niveaux L1 et M2, même si globalement il tend à se réduire.

Une très faible proportion d'étudiants handicapés (1,68%) est recensée en doctorat (4,44% pour la population générale).

Aides mises en place (hors STS et CPGE)

Plan d'accompagnement des études

	Nombre	%
Plan d'accompagnement formalisé	6854	60,40%
Plan d'accompagnement non encore formalisé	1106	9,70%
Pas d'aide, ni d'aménagement mis en place dans le cadre de la formation suivie durant la présente année universitaire	3389	29,90%
Total réponses	11 349	100,00%

La formalisation des plans d'accompagnement continue de progresser. Sur les 800 étudiants supplémentaires qui en ont bénéficié en 2011-2012, 400 l'ont transmis à la MDPH.

Aménagement du cursus de formation :

	Nombre	%
Cursus ou parcours aménagé en raison du handicap	2443	23,30%
Pas d'aménagement spécifique du cursus ou du parcours en raison du handicap	8034	76,70%
Total réponses	10477	100,00%

Le nombre d'étudiants handicapés qui bénéficient d'un aménagement du cursus de formation suivi demeure stable.

	Cursus ou parcours aménagé en raison du handicap		Pas d'aménagement spécifique du cursus ou du parcours en raison du handicap	
	Nombre	%	Nombre	%
Handicap auditif	124	21,90%	442	78,10%
Handicap visuel	229	25,50%	668	74,50%
Handicap intellectuel et cognitif (autisme,...)	69	24,70%	210	75,30%
Handicap psychique	375	30,40%	859	69,60%
Troubles du langage et de la parole (dyslexie, dysphasie,...)	303	16,20%	1568	83,80%
Handicap moteurs (dont dyspraxies)	564	22,50%	1940	77,50%
Handicaps viscéraux (cardiaques, respiratoires, liés à une pathologie cancéreuse,...)	310	23,60%	1006	76,40%
Plusieurs handicaps associés	167	35,30%	306	64,70%
Autres handicap	302	22,60%	1035	77,40%
Total	2443	23,30%	8034	76,70%

Près d'un quart des étudiants handicapés bénéficient d'un aménagement de leur cursus de formation pour compenser leur handicap. Les premiers bénéficiaires de ces aménagements sont les étudiants qui présentent un handicap psychique (30,40%) et ceux qui présentent plusieurs handicap associés (35,30%).

Aides humaines

Pour un peu moins d'1/4 des étudiants handicapés recensés qui bénéficient d'une aide humaine (preneur de notes, interprète, codeur, soutien spécifique), cette aide est apportée par un preneur de notes.

	Nombre	% obs.
Un interprète	85	0,98%
Un codeur	26	0,30%
Un preneur de notes	1 996	23,00%
Un soutien pédagogique ou d'un tutorat en raison de la situation de handicap	825	9,54%
Aucune aide humaine spécifique	5 709	33,93%

Taux de réponse : 64.5%

Lorsque d'autres aides humaines (non comprises dans ce tableau) sont nécessaires, elles ont essentiellement pour objectif d'aider les étudiants lors de leurs déplacements ou de leur installation dans la salle de cours.

Aménagement des examens

Plus des trois quarts (77.6%) des étudiants handicapés bénéficient d'un aménagement des modalités de passation des examens.

Sur l'année précédente, 1 246 étudiants supplémentaires ont bénéficié d'aménagements d'examen en 2010-2011.

	Nombre	%
Aménagement des examens	9 559	77,90%
Aucun aménagement des examens	2 706	22,10%
Total	12 265	100,00%

(hors STS et CPGE)	Nombre	%
Temps majoré	8996	70,47%
Temps de pause	927	7,26%
Salle particulière	1695	13,28%
Secrétaire	1264	9,90%
Mise à disposition de matériel pédagogique adapté	1298	10,17%
Epreuves aménagées	732	5,73%
Documents adaptés	856	6,71%
Interprètes LSF, codeurs LPC, autre aide à la communication	152	1,19%

Remarque : chaque étudiant peut bénéficier de plusieurs aides.

Suivi des étudiants handicapés par la structure d'accueil et d'accompagnement

	Nombre	% obs.
L'étudiant est reçu ponctuellement par la structure ou le responsable handicap de l'établissement	4738	35,41%
L'étudiant est suivi par la structure ou le responsable handicap de l'établissement	3860	28,84%
Autre	1823	13,62%

La rubrique « autre » correspond, pour 1/3 des étudiants, à un suivi par le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS).

Le nombre d'étudiants déclarant bénéficier d'une RQTH a augmenté de 20% et le nombre d'étudiants déclarant bénéficier d'une carte d'invalidité, de stationnement ou de l'AAH a doublé.

Cette évolution montre que les étudiants handicapés sont mieux informés de leurs droits et qu'ils parviennent à mieux articuler leur parcours de formation avec la perspective de l'insertion professionnelle mais aussi que les caractéristiques personnelles liées au handicap de ces étudiants évoluent. La connaissance de la situation des étudiants handicapés par les responsables et référents handicap des établissements continue de progresser : le taux de réponse « ne sait pas » a encore diminué de plus de 6 points en un an.

www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

7 octobre 2013