

**COSUI relatif à l'accord ministériel portant sur la politique menée en faveur des agents  
en situation de handicap 2022-2025 du 26 novembre 2024  
Relevé de conclusions**

Présent pour les représentants du personnel :

FO : Mme Céline AUGES, Mme Hélène REYMONDON,  
CGT : M. Camille PUJOL, Mme Odile VIDAL-SAGNIER,  
CFDT : Mme Joëlle MARTICHOUX, Mme Valérie MOINE, M. Christophe CHAUCHE, M. Éric TAVERNIER,  
UNSA : Mme Nadia BELLIL, Mme Annick MILIANI, Soizic CHRETIEN,  
FSU : Mme Véronique CARACO-GIORDANO, M. Guillaume GIRARD, M. Jean-Noël GAUTIER.

Présent pour l'administration :

Mme Caroline TRANCHANT, DRH adjointe,  
Mme Stéphanie GILARDIN, Cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail,  
M. Yves Le NOZAHIC, Adjoint à la cheffe du service,  
M. François LEPAGE, Sous-directeur des politiques sociales, de la prévention et de la protection sociale complémentaire,  
Mme Hélène DEPLAGNE, Adjointe au sous-directeur des politiques sociales, de la prévention et de la protection sociale complémentaire,  
Mme Amélie LE NEST, Adjointe au sous-directeur du recrutement et de la mobilité,  
Mme Florise CAO, Cheffe du bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs handicapés (PSPP1)  
Mme Nadia MLECZKO, cheffe du pôle handicap (PSPP1),  
Mme Marie-Laure BOUTHIERE (DNUM/DPTN), chargée ministérielle à l'inclusion numérique,  
Mme Valérie CASTELLANI, Gestionnaire de crédits FIPHFP (PSPP1),  
M. Nicolas GEORGES, apprenti au pôle handicap (PSPP1).

Les représentants des personnels (RP) appellent l'attention de l'administration sur différents sujets tels que le fonctionnement des MDPH, les crédits du FIPHFP, la réduction des moyens financiers de l'AGEFIPH, l'accompagnement moindre du prestataire ALAN par rapport à la MGEN et les délais d'aménagement de l'environnement de travail des agents en situation de handicap souvent trop longs.

Ils souhaitent l'amélioration de l'évolution des carrières des personnes en situation de handicap et la valorisation du statut de proche-aidant, et alertent sur la non-titularisation de certains agents BOETH. Par ailleurs, des discriminations au handicap seraient constatées dans certains établissements publics (EP) sous tutelle du ministère.

En réponse, Mme TRANCHANT note les alertes à propos des MDPH et du FIPHFP mais rappelle que le ministère n'intervient pas sur ce domaine. Elle confirme qu'il convient d'être vigilants sur les aménagements de poste qui peuvent parfois être longs, notamment dans les DDI, mais que des efforts sont faits pour fluidifier les échanges avec le ministère de l'intérieur.

S'agissant de l'alerte sur des discriminations au sein des EP, il est demandé aux RP de transmettre à la DRH les cas identifiés.

En ce qui concerne la titularisation des agents en situation de handicap, il est rappelé qu'il est attendu de ces candidats les mêmes compétences que tout autre agent. La prolongation du stage dans un autre service est une solution parfois positive, pour tout agent, pas seulement ceux en situation de handicap.

## 1.Présentation des recrutements 2023 d'agents et d'apprentis en situation de handicap :

Mme Amélie LE NEST présente les éléments liés aux recrutements.

En 2023, 30 candidats ont été recrutés dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 352-4 du CGFP (ex article 27). Par ailleurs, 14 apprentis en situation de handicap ont été recrutés. Depuis la mise en œuvre du dispositif de titularisation, 4 apprentis ont bénéficié de l'article 352-4 du CGFP et ont été titularisés. Un webinaire à destination des apprentis, prévu en décembre est en cours de finalisation.

Le dispositif du concours BOETH issu de l'article 93 de la loi de la transformation de la fonction publique a été activé. En 2023, 23 postes ont été proposés dans le cadre de ce dispositif : 4 postes en catégorie A et 19 postes en catégorie B.

En ce qui concerne les recrutements de candidats en situation de handicap, il est rappelé que les services peuvent se voir octroyer des malus en ETPT lorsque les objectifs ne sont pas atteints.

Enfin, Mme LE NEST évoque les difficultés à trouver des viviers de candidatures de personnes en situation de handicap même si le ministère participe à des salons de recrutement, y compris payants, pour toucher davantage de personnes mais avec un succès parfois limité.

Mme TRANCHANT indique qu'un travail est fait par le ministère, en collaboration avec la DGAFP (ex. : durée de validité du certificat médical portée à 6 mois pour les concours, mise en place du réseau des référents attractivité, publicité des postes offerts par les services à tous agents TH ou non...), afin de rendre la fonction publique plus attractive.

Les représentants syndicaux regrettent l'absence de postes en catégorie A+ proposés dans le dispositif expérimental de promotion des BOETH.

## 2.Présentation des travaux numériques réalisés en 2023

Mme Marie-Laure BOUTHIERE (DNUM) présente les objectifs d'accessibilité numérique du protocole d'accord handicap notamment celui visant à atteindre un taux de conformité de 75% au RGAA sur un ensemble de produits numériques, incluant les produits numériques de l'environnement de travail de l'agent.

Mme TRANCHANT précise que la cible est bien d'atteindre les 100% de conformité, comme le prévoit la loi.

Mme BOUTHIERE communique les freins au développement de l'accessibilité numérique tels que la méconnaissance des moyens, la contrainte des marchés publics ou encore la difficulté à mobiliser des prestataires externes sur cette question (exemple du courrielleur). La DNUM dispose de crédits issus du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) à hauteur de 12 millions d'euros, ce qui explique que les crédits FIPHFP n'ont pas été sollicités.

En 2023, une action de communication a été mise en place pour sensibiliser les agents de la DREAL Auvergnnes-Rhône-Alpes aux enjeux de l'accessibilité numérique et de communiquer sur les dispositifs internes à la disposition des agents.

Il existe par ailleurs, un laboratoire Hélène KELLER (situé à la Grande Arche à la Défense au 21ème étage). Il s'agit d'un espace dédié, qui met du matériel à la disposition des agents en situation de handicap. Des tests d'adaptation de postes sont réalisés avec les agents.

Comme le protocole d'accord le prévoit, il existe désormais une communauté de testeurs en situation de handicap, à La Défense dans un premier temps puis sur le plan national à moyen terme.

Les RP regrettent l'absence de communication sur l'accessibilité numérique et souhaitent qu'une clause soit intégrée dans chaque marché afin que l'accessibilité numérique soit un élément obligatoire à l'obtention d'un marché.

Un représentant syndical informe qu'il existe des vidéos sur l'accessibilité numérique, réalisées par le FIPHFP et accessibles à tous.

### **3.Présentation des plans d'action handicap en région Pays de la Loire et Occitanie**

Mme Laurence DELAVALLADE, conseillère technique du service social présente le plan d'action de la région Pays de la Loire. Le travail réalisé en transversalité avec les différents acteurs permet d'avoir de bons résultats dans l'inclusion des personnes handicapées. La région s'est beaucoup investie dans la santé mentale et a pu participer à deux sessions de Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM). Par ailleurs, une vidéo inclusive a été réalisée par la DDTM85.

Mme DELAVALLADE considère que la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap psychique, la participation en hausse au Duoday et un projet avec la maison des aidants sont différentes actions ayant des impacts positifs dans la politique handicap régionale.

Mme Catherine JARRY, chargée de mission inclusion handicap de la région Occitanie, présente le plan d'action de sa région. Elle évoque la hausse du taux d'emploi passant de 5,54% à 6,15% grâce au travail de promotion d'une politique d'inclusion. La région contribue à la mise en place du concours BOETH, à la gestion des demandes de compensation de handicap et participe à différentes animations comme le Duoday ou la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un recueil des bonnes pratiques a été mis en place et un webinaire a été proposé afin de promouvoir la politique handicap.

### **4.Projet de lettre de mission des Personnes Ressources Handicap en région (PRHR)**

Mme MLECZKO indique que pour élaborer la lettre de mission, les PRHR ont été consultées à plusieurs reprises et notamment lors des deux regroupements réalisés en 2024.

M. LEPAGE précise que les lettres de mission sont signées par les directeurs. Elles seront adaptées si besoin en local, en fonction des spécificités en région.

Les représentants syndicaux s'interrogent sur la possibilité d'avoir un temps dévolu à la mission de PRHR et notent qu'il s'agit d'une fiche de mission très précise et ambitieuse. Par ailleurs, les organisations syndicales souhaitent que les référents handicap locaux soient informés de cette lettre.

Les profils des référents sont variés. Néanmoins, les assistantes sociales sont souvent des référents handicap de proximité. Leur métier leur permet d'avoir une proximité avec les agents en situation de handicap.

Les organisations syndicales évoquent les difficultés avec les référents handicap en DDI et rappellent qu'un temps alloué à ces missions est nécessaire. Par ailleurs, certains établissements publics rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre de la politique handicap et auraient besoin d'être accompagnés.

M. LEPAGE précise qu'il s'agit d'une lettre type et que la quotité de travail peut être différente d'une région à une autre, tout comme les besoins des agents en situation de handicap.

### 5.Suivi des indicateurs

Mme CAO présente le suivi des actions du protocole d'accord handicap. 8 actions restent à mener et de nombreuses actions ont été réalisées comme la publication dans l'intranet des fiches sur les aides FIPHFP, un guide des proches aidants, les COSUI, les regroupements avec les PRHR etc.

Plusieurs formations ont été mises en place telle que la formation sur le handicap psychique avec 7 sessions organisées en 2023 et 2024. La santé mentale étant grande cause nationale en 2025, il est à noter que six sessions de premiers secours en santé mentale (PSSM) ont été déployées dès 2024 avec succès et le seront à nouveau en 2025. Par ailleurs, des webinaires ont été proposés associant le pôle ministériel handicap, la direction de la communication, le médecin du travail et des associations. Les webinaires sont disponibles en replay sur l'intranet.

Les représentants syndicaux suggèrent de prévoir une sensibilisation sur les maladies chroniques. Ils rappellent que des animations sur le handicap sont également proposées en lien avec les CLAS.

Les RP portent la demande d'un déplafonnement de l'indemnité de télétravail pour les agents en situation de handicap et en télétravail à 100%. M. LEPAGE précise que la demande a été faite à la DGAFP conformément à l'engagement pris dans le cadre du protocole.