



MINISTÈRE
DES ARMÉES

Liberté
Égalité
Fraternité

Plan handicap et inclusion

2025-2028

Insertion et maintien en emploi
des agents en situation de handicap



SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
DÉFINITIONS	6
Le cadre légal	6
Les principaux acteurs internes de la politique handicap.....	8
AXE 1 - SENSIBILISATION ET FORMATION AUX DIFFÉRENTES FORMES DE HANDICAP ET À L'INTÉRÊT DE LA DÉCLARATION DU HANDICAP	17
Focus sur certaines actions de sensibilisation	19
La sensibilisation au handicap psychique en milieu professionnel.....	19
Le DuoDay, journée d'immersion en milieu professionnel	19
Le soutien du ministère au concours TousHanscène.....	19
La collaboration avec les ESAT et EA : un moyen de sensibiliser au handicap en milieu professionnel.....	20
La formation	21
Les formations assurées par la DNH.....	21
La formation « DU référent handicap ».....	21
Les formations accessibles à partir des plateformes CELEAD et MENTOR.....	21
AXE 2 - RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE	25
Recrutement	26
Le recrutement des blessés, anciens militaires	26
Le recrutement de candidats externes, notamment de jeunes.....	26
Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation dans un corps de fonctionnaires (L. 352.4 du code général de la fonction publique)	28
Recrutement d'apprentis en situation de handicap et titularisation au terme de leur apprentissage.....	29
Le développement de l'accueil de stagiaires en situation de handicap pour favoriser le recrutement	29
Insertion professionnelle	31
Accueil et suivi des nouveaux arrivants.....	31
AXE 3 - LE MAINTIEN EN EMPLOI ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	39
Le maintien en emploi	40
La mise en œuvre des aménagements de poste des agents en situation de handicap.....	40
Les conditions de l'aménagement de poste des travailleurs handicapés	42
Aménagement de poste d'un travailleur handicapé : le dossier de demande de financement	42
Les marchés nationaux passés par la DNH : objet, périmètre.....	43
Focus sur 4 dispositifs : Pair-aidance, Emploi accompagné, Appuis spécifiques (AS), Visite de pré-reprise	44
La pair-aidance entre agents en situation de handicap	44
Le développement du recours au dispositif « Emploi accompagné »	45
Les appuis spécifiques (AS)	45
L'intérêt de demander une visite de pré-reprise.....	47
Évolution professionnelle des agents en situation de handicap	48
La préparation au changement de poste	48
Le programme HandiTalents pour favoriser l'évolution professionnelle des agents en situation de handicap	50
Période de préparation au reclassement (PPR) et reclassement	51
Avancement	54
AXE 4 - ACCESSIBILITE BÂTIMENTAIRE ET NUMERIQUE	57
Accessibilité bâtimantaire	58
Accessibilité numérique	60
ANNEXES	63
ANNEXE 1. Statistiques	64
ANNEXE 2. La PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel)	66
ANNEXE 3. Un apprenti en situation de handicap est recruté : Que peut financer le FIPHP ?	67
ANNEXE 4. Handicap auditif : focus sur la solution TADEO	68
ANNEXE 5. Handicap psychique : focus sur le psycho-accompagnement des agents concernés par des troubles psychiques ou cognitifs	70
ANNEXE 6. Autisme, troubles du neurodéveloppement : le partenariat avec AFG Autisme /Aspie job / Atypie friendly	72
ANNEXE 7. Télétravail et handicap	74
ANNEXE 8. Retraite et handicap : départ anticipé, retraite progressive	75
ANNEXE 9. Les achats du ministère aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA)	78
ANNEXE 10. Mobilité, déplacements et handicap	80
ANNEXE 11. Plan famille : Guide à l'attention des familles concernées par le handicap et Livret des proches aidants	82
GLOSSAIRE, LES PRINCIPAUX ACRONYMES UTILISÉS	83

INTRODUCTION

20 ans après la publication de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ce plan est le huitième plan du ministère des Armées, ministère qui fut parmi les premiers à conclure une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ce partenariat désormais bien établi avec le FIPHFP a favorisé la mise en œuvre de nombreuses actions dont ont directement bénéficiés les agents du ministère. Si, depuis 2005, les avancées sont notables, nous devons avoir conscience que rien n'est jamais acquis et qu'il est nécessaire nous adapter aux réalités du monde de demain. C'est la raison pour laquelle ce plan intègre un volet accessibilité numérique. Pour continuer à accueillir et à intégrer de nouveaux agents en situation de handicap, l'accessibilité de nos systèmes d'informations et de nos différents sites doit constituer une des priorités de la politique handicap. Elle montrera une nouvelle fois la capacité d'innovation et d'adaptation qui caractérise notre ministère, d'autant plus lorsqu'il s'agit de favoriser la culture de l'inclusion.



© SCH C. HAMILCARO - Ministère des Armées

Patricia Miralles
Ministre déléguée auprès du ministre des Armées,
chargée de la Mémoire et des Anciens combattants

Un plan – au sens administratif – n'a de sens que s'il permet de repousser les limites. Or, dans le domaine du handicap, ces limites restent encore trop nombreuses et affectent quotidiennement les agents civils et militaires, qu'ils soient en situation de handicap ou qu'ils entourent ceux qui le sont. Outre les limites fonctionnelles, ce plan doit donc viser à lever les limites juridiques, économiques, sociales mais aussi culturelles qui ne permettent pas d'exercer sereinement leur activité. Au-delà des grandes orientations, ce document est donc pensé comme un guide qui rassemble des informations pratiques nécessaires pour mieux travailler avec son handicap, des solutions de compensation du handicap jusqu'à la retraite en passant par la préparation de la mobilité ou l'accueil sur les lieux d'activité. En 2023, ce sont en effet près de 2 750 agents civils de toutes catégories qui exerçaient leur métier au sein du ministère. Fruit des échanges entre de très nombreux acteurs qui se sont fortement mobilisés pour sa rédaction, le plan handicap et inclusion 2025-2028 permet ainsi de faire émerger les véritables besoins des agents en situation de handicap, d'une part, de ceux qui les côtoient, d'autre part.



© E. Rabot - SGA/Com

Thibaut de Vanssay
Directeur des ressources humaines

Les principes de mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur des personnes en situation de handicap sont désormais bien établis. Le ministère des Armées s'inscrit, bien sûr, dans cet effort, au service de cette grande cause nationale. Mais il développe aussi des initiatives remarquables, que le haut fonctionnaire fait connaître en interministériel : l'attention particulière envers les blessés, la reconstruction par le sport, la mise en lumière des sportifs de haut niveau lors des jeux paralympiques, la prise en compte des familles dont l'un des membres est handicapé... Ces initiatives sont la preuve que le ministère, perçu trop souvent comme fermé, s'ouvre aux personnes handicapées, prend en compte leurs contraintes, et valorise leurs talents.



© E. Rabot - SGA/Com

Véronique Peaucelle-Delelis
Haut fonctionnaire handicap et inclusion
du ministère

Définitions

Le cadre légal

handicap, travailleur handicapé : définitions

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a des objectifs forts : garantir aux personnes le libre choix de leur projet de vie, améliorer la participation sociale, les placer au cœur des dispositifs qui les concernent.

Article 2 : constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Article 70 : est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

L'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est un dispositif ayant pour objectif d'**inciter les employeurs privés et publics à embaucher des travailleurs handicapés.**

Quand son taux d'emploi est inférieur à 6%, l'employeur doit verser une contribution financière, à l'[Association de gestion pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées \(AGEFIPH\)](#), s'il s'agit d'un employeur du secteur privé ou au [fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique \(FIPHFP\)](#) s'il s'agit d'un employeur du secteur public, pour financer des aides à la formation et à l'emploi.

Le saviez-vous ?

Au ministère des Armées le taux d'emploi au 31/12/2023¹ s'élevait à 7,04 %. Il était donc bien supérieur à l'obligation légale de 6 %. Cependant le taux de civils en situation de handicap est de 4,86 %.

La différence entre ces 2 taux, s'explique par la prise en compte pour le calcul du premier taux, de 1200 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) anciens militaires recrutés avant le 01/01/2020 par la voie des emplois réservés et qui ne sont pas en situation de handicap.

Les différentes catégories de bénéficiaires d'obligation d'emploi (BOE)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi «travailleurs handicapés» (BOETH) sont :

- des travailleurs reconnus handicapés
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- des titulaires d'une pension d'invalidité
- des bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité et de victime de guerre
- des titulaires d'une rente d'invalidité
- des titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité

¹ - À la date de la parution de ce document , le taux au 31/12/2024 n'est pas encore déterminé

Les autres BOE ne sont pas des travailleurs handicapés (TH). Ce sont principalement :

- des ex-militaires recrutés par la voie des emplois réservés avant le 1/1/2020, date de mise en oeuvre d'une réforme du mode d'accès des militaires à la fonction publique.
- des conjoints survivants.

Pour connaître la répartition exacte des BOE entre ces différentes catégories, consulter l'annexe 1.

Extension des droits RQTH aux BOE, sauf exceptions et équivalence des droits RQTH pour les jeunes Loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023

L'article 10 de cette loi prévoit une extension des droits RQTH à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sauf exceptions.

Ces personnes n'ont plus l'obligation de faire la demande RQTH auprès de la MDPH.

L'article 10 de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 prévoit également une équivalence RQTH pour les personnes âgées de 15 à 20 ans, dès lors qu'ils bénéficient de l'attribution :

- De l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- De la prestation de compensation (PCH)
- Du bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS)

Une équivalence signifie que tous ces droits ou ces aménagements scolaires valent RQTH (Article L.3513.2 du code du travail).

ATTENTION : Pour les jeunes venant d'atteindre leur 19^e anniversaire et dont les difficultés du fait de leur handicap contraignent leur maintien en emploi ou leur insertion professionnelle, il est recommandé de déposer une demande RQTH auprès de la MDPH, afin de pouvoir continuer à bénéficier des mesures de compensation et des aménagements utiles pour la suite de leur parcours.

Commentaire

L'orientation des personnes en situation de handicap en « milieu ordinaire de travail » devient donc la norme.

Désormais les MDPH ne proposent plus d'orientation en milieu professionnel, à l'exception des orientations vers les Établissements et services d'aide et de réadaptation professionnels (ESRP) et le « milieu protégé », les Établissements de soutien et d'aide par le travail (ESAT). France Travail peut aussi réaliser ces orientations professionnelles.

Les principaux acteurs internes de la politique handicap

Le Haut fonctionnaire chargé du handicap et de l'inclusion (HFHI) du ministère

Il contribue à la préparation et à la mise en œuvre des décisions du comité interministériel du handicap (CIH) et de la conférence nationale du handicap (CNH), des conventions internationales et des politiques publiques. Il exerce un rôle de point d'entrée et d'interface en interministériel. Il est aussi l'interlocuteur du conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH).

Dans le cadre de la politique gouvernementale, le HFHI veille à la mise en œuvre des orientations et à l'application de la feuille de route ministérielle au sein du ministère et des opérateurs placés sous la tutelle du ministère. Il veille à l'adoption, au suivi et à l'effectivité des mesures visant à garantir l'accessibilité universelle, accessibilité des bâtiments, accessibilité téléphonique et numérique.

La délégation nationale handicap (DNH)

À la DRH-MD, en concertation avec de nombreux acteurs internes au ministère (voir ci-dessous), la DNH propose les orientations de la politique nationale du handicap, les formalise dans un plan handicap pluriannuel, base de la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et dans un document de communication intitulé « Plan handicap et inclusion ».

La DNH représente le ministère des Armées lors des échanges avec le FIPHFP pour la mise au point d'une convention. Elle assure le suivi financier de la mise en œuvre de la convention et prépare un bilan annuel quantitatif et qualitatif, pour le FIPHFP et pour présentation au sein du ministère, notamment dans le cadre du Comité social d'Administration (CSA).

La DNH établit et communique au FIPHFP la déclaration obligatoire annuelle des travailleurs handicapés (DOETH)

Elle gère les crédits consacrés à l'insertion et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap, et réalise en fonction de la nature des dépenses la ventilation entre les crédits versés par le FIPHFP et les crédits ministériels.

Elle met en place notamment via des marchés nationaux des moyens de compensation du handicap (aides techniques pour les déficients visuels et auditifs, accompagnement psycho-professionnel).

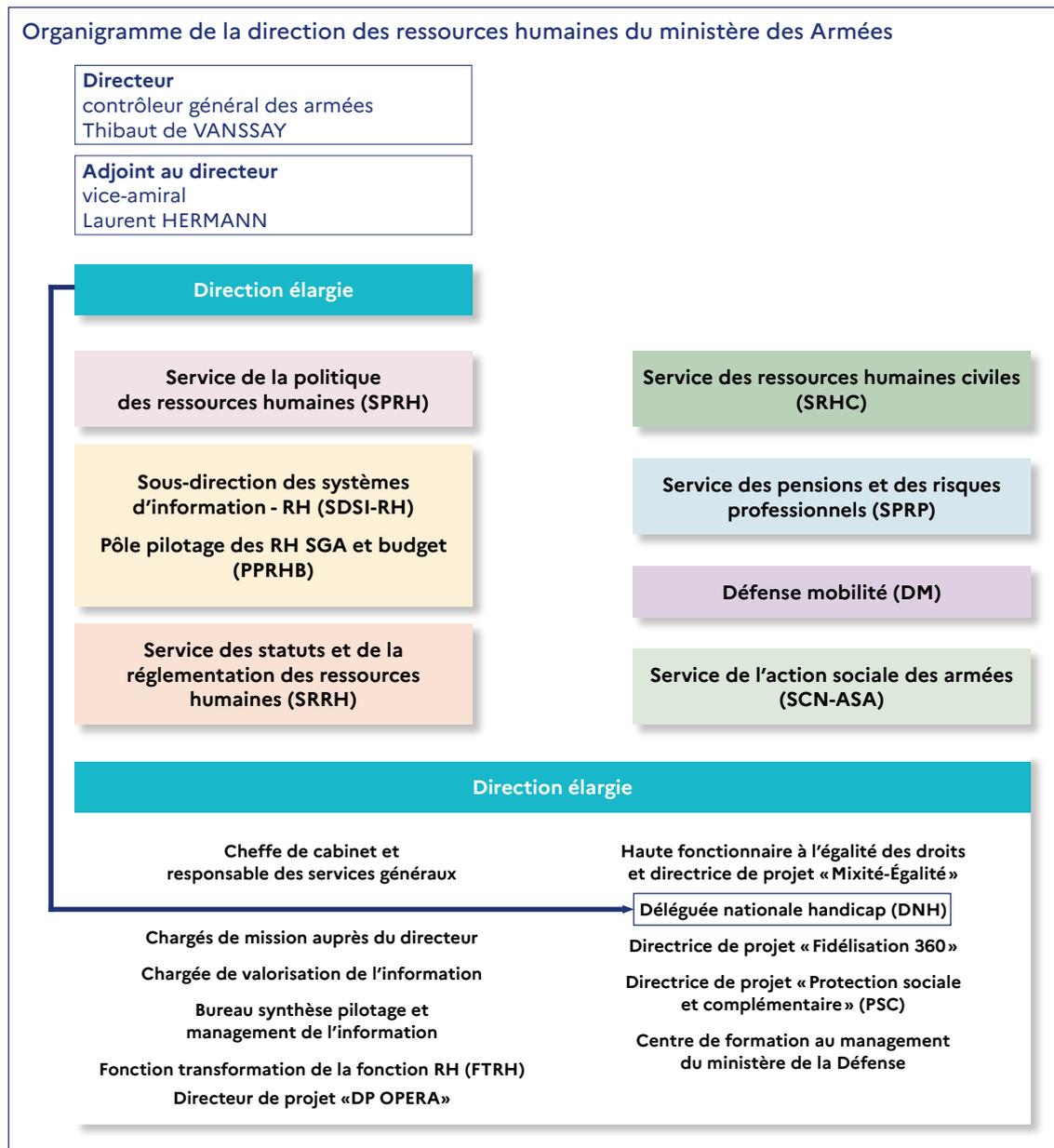
La DNH représente le ministère des Armées lors des réunions interministérielles des délégués handicap animées par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et dans des groupes de travail sur l'emploi et le handicap animés la DGAFP ou le FIPHFP.

La DNH anime un réseau handicap composé de 7 délégués régionaux affectés au sein des centres ministériels de gestion (CMG) et de relais handicap.

Afin de sensibiliser au sujet de l'insertion et le suivi de l'organisation de maintien en emploi des agents en situation de handicap, elle organise des réunions d'information des membres de différents réseaux (réseaux handicap, action sociale, médecine du travail, ressources humaines, directions et services du ministère...). Dans le cadre d'un partenariat avec la chaire handicap de l'Université Paris Est Créteil, elle propose des formations de « référent handicap ». Elle coordonne l'organisation de l'évènement annuel du Duoday.

La DNH établit des partenariats avec des associations du secteur du handicap (Tremplin handicap, arpejeh, Aspie Job, Atypie Friendly, AFG Autisme...). Elle organise le soutien au concours vidéo handicap étudiant TousHanscène. Elle met à la disposition des employeurs des ressources pour favoriser le recrutement externe de personnes en situation de handicap et l'accueil de stagiaires (coordonnées de candidats, proposition de participation à des forums de recrutement spécialisés, prestations de sourcing de candidats).

Les membres du réseau handicap, notamment les Délégués handicap régionaux des CMG collaborent avec des responsables des ressources humaines, médecins du travail et chargés de prévention, assistants de service social, responsables de formation, chargés de prévention, référents mixité, conseillers mobilité carrière, représentants des organisations syndicales. Les 500 assistants de service social et conseillers techniques de service social du ministère, comme les membres du réseau handicap peuvent accompagner les agents dans le traitement de leur demande d'aménagement de poste de travail et/ou d'aide technique².



La Délégation nationale handicap est composée d'Emmanuelle Lavergne, de Cyril Jozefiak, Véronique Nougayrède, Clotilde Henri, Françoise Grellier.

Les Délégués handicap régionaux sont Marie-Hélène Hugonnot (CMG Arcueil-Administration centrale), Sylvie Lombardo (CMG Saint-Germain-en-Laye – Île-de-France et Outre-mer), Pierre Siboul (CMG Bordeaux), Christelle Richer (CMG Rennes), David Michaud-Grosbenoît (CMG Toulon), Anne-Laure Bodin (CMG Lyon), Laurence Calandri (CMG Metz).

² - Note 0001D1033242/ARM/SGA/DRH-MD/NP du 13/11/2019 intitulée « Mise en oeuvre des procédures administratives et financières relatives aux demandes de financement des aménagements de poste et des aides favorisant les conditions de travail des personnes en situation de handicap.

Le Service des Ressources humaines Civiles (SRHC)

Ce service de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) décline et met en œuvre la politique RH pour le personnel civil du ministère des Armées. Constitué en service à compétence nationale (SCN), le SRHC dispose d'une administration centrale et d'un réseau d'organismes déconcentrés : les centres ministériels de gestion (CMG) et le centre de formation de la défense (CFD).

Le SCN SRHC accompagne les employeurs dans la satisfaction des besoins en compétences et en effectifs civils des armées, directions et services du ministère pour leur permettre d'assurer au mieux leurs missions. Il pilote les campagnes de recrutement, la gestion, la paie, l'accompagnement ou encore la formation de l'ensemble des personnels civils relevant de son domaine de compétence. En outre, il participe aux travaux de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences et à la réflexion sur la politique de formation par famille professionnelle. Il gère aussi la marque employeur à travers :

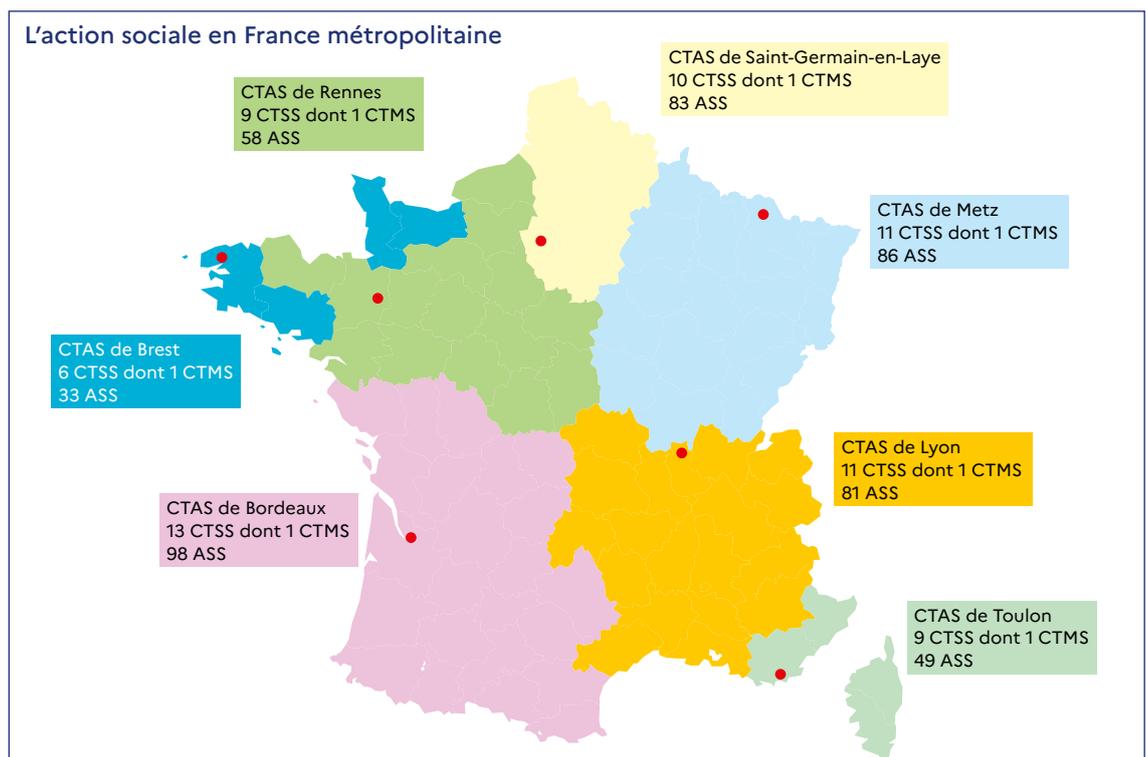
- le site internet « Civils de la défense » en cours de refonte et dont la nouvelle version prévoit une entrée « handicap-inclusion » présentant l'ensemble des informations utiles au recrutement de personnes en situation de handicap ;
- un réseau d'ambassadeurs « civils de la défense » dont plusieurs en situation de handicap sont en mesure de témoigner à l'extérieur des dispositifs mis en œuvre en interne au sein du ministère ;
- un compte LinkedIn « Civils de la Défense » permettant une communication en lien avec la programmation des événements portés par la DNH.

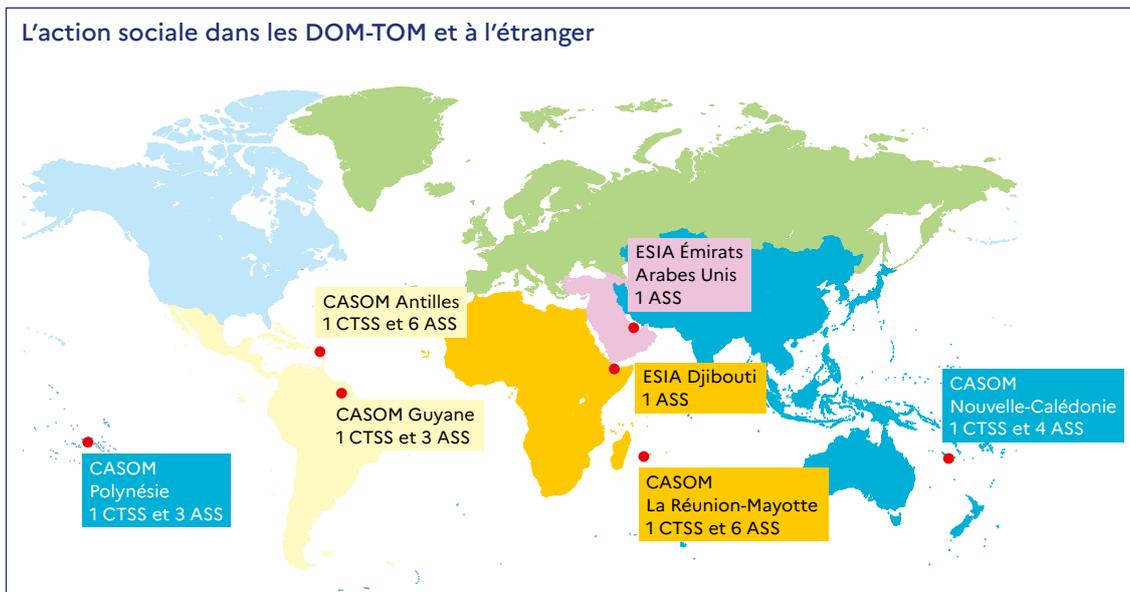
Le SRHC est très impliqué dans le recrutement et la mobilité des personnes en situation de handicap et dans l'accompagnement de leur carrière par l'intermédiaire des 7 délégués régionaux handicap (DHR) et les 10 conseillers mobilité carrière (CMC) au sein des centres de gestion ministériels (CMG).

L'animation fonctionnelle et la formation interne des DHR sont assurées par la DNH.

Le réseau de l'action sociale des Armées

Placé sous l'autorité de la DRH-MD, le Service à Compétence Nationale de l'Action Sociale des Armées (SCN ASA) compte **80 Conseillers Techniques de Service Social (CTSS)** et **515 Assistants de Service Social (ASS)** répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain, en Outre-Mer et à l'étranger. Ces travailleurs sociaux interviennent





au profit de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale des armées (personnels civils et militaires en activité, pensionnés, veufs et isolés ainsi que leur famille). Dans le domaine du handicap, les ASS mettent en œuvre les dispositifs légaux et interministériels, ainsi que la politique d'action sociale ministérielle. Ils informent, assurent l'accompagnement social des bénéficiaires, facilitent leur accès aux droits en matière de handicap dans le domaine professionnel ou familial. Les ASS et les CTSS, en partenariat avec le réseau handicap du ministère, instruisent et expertisent les dossiers d'aménagement de poste des travailleurs handicapés (APTH) et organisent des actions de sensibilisation et de prévention dans le domaine du handicap et ses évolutions.

Les grands employeurs et notamment leurs points de contact « POC RH »

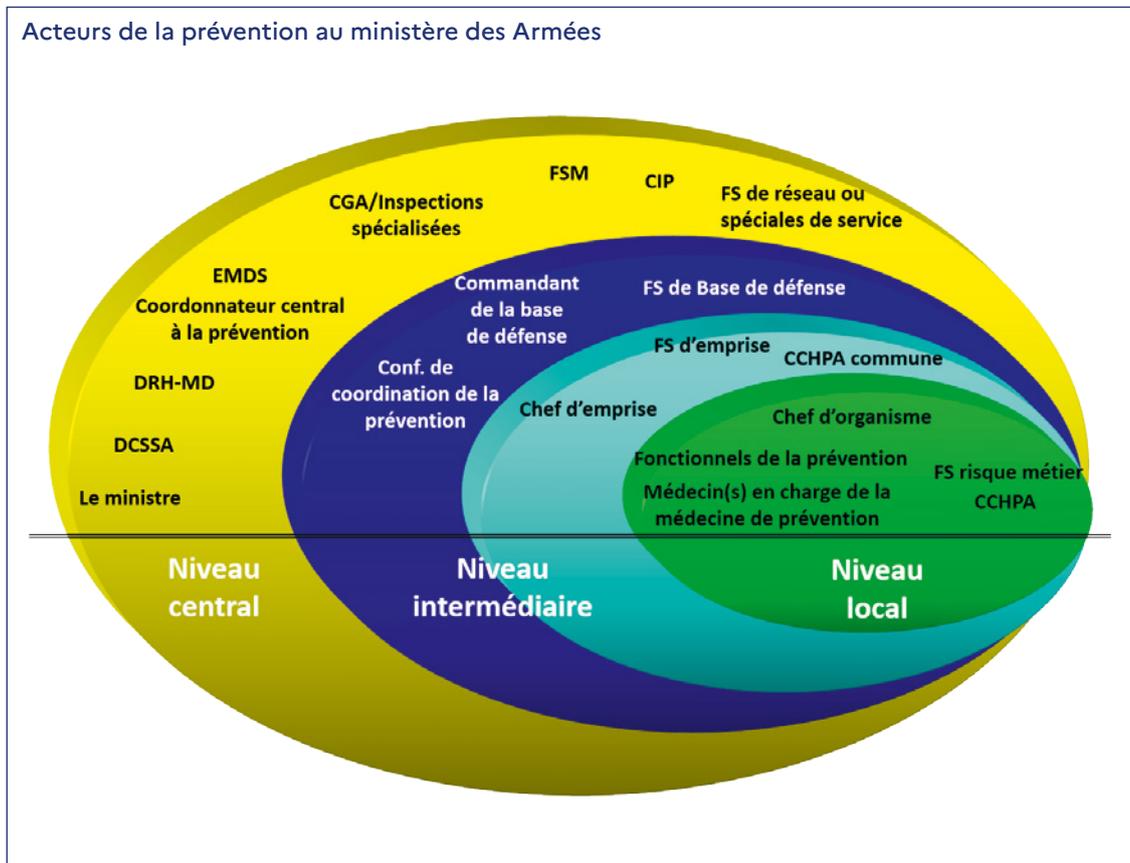
Les employeurs du ministère mettent en œuvre la politique de recrutement et de maintien en emploi. Leurs POC RH (SGA, DGA, EMA, DRH-AT, DRHAAE, DPMM, SCA...) se voient proposer des actions de sensibilisation au handicap organisées à l'initiative de la DNH. Ils sont destinataires des messages d'information de la DNH, des offres de service transmises par des associations partenaires, notamment des propositions de participation à des forums de recrutement, des candidatures de personnes en recherche de stage, apprentissage, emploi. Ils ont accès aux documents d'information de l'espace « réseau handicap » géré par la DNH dans l'espace SGA de l'intranet. Dans le cadre de leur plan de recrutement annuel du personnel civil, les employeurs ont défini une cible en recrutement d'agents en situation de handicap à recruter par la voie du recrutement L352.4 (article L352.4 (recrutement contractuel donnant vocation à titularisation et article 91 (titularisation d'ex-apprentis) dans le cadre d'un dialogue de gestion avec SRHC.

Le réseau des fonctionnels de la prévention

En matière de santé et de sécurité au travail (SST), la DRH-MD élabore et conduit la politique ministérielle. Les états-majors, directions et services (EMDS) définissent et coordonnent, le cas échéant par voie d'instruction, les actions et l'organisation de la prévention pour le périmètre qui les concernent. Des coordonnateurs centraux à la prévention (CCP) assistent l'autorité auprès de laquelle ils sont placés, conseillent et accompagnent les fonctionnels de la prévention. Ils sont les correspondants de la DRH-MD et de l'inspection du travail dans les armées du CGA.

Les chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) assistent et conseillent le chef d'organisme³ et évaluent les risques professionnels. Ils travaillent avec le

³ - Arrêté du 9/4/ 2013 modifié fixant modalités de désignation et attributions du chargé de prévention des risques professionnels.



médecin du travail, les instances consultatives compétentes en matière de SST, les autres fonctionnels de la prévention, les référents handicaps, etc.

Ils accompagnent les agents concernés par des aménagements de poste de travail et les orientent vers les interlocuteurs appropriés.

Le chef d'organisme peut aussi désigner des préventeurs. Au 31 décembre 2023, 779 CPRP et 1618 préventeurs étaient recensés pour 856 organismes au sein du Ministère⁴.

La médecine du travail

160 médecins du travail (30,65 ETP)

Dans chaque antenne médicale, les médecins du travail sont les conseillers des chefs d'organismes, des agents et des représentants du personnel notamment sur :

- l'amélioration des conditions de travail ;
- l'adaptation des postes et des techniques ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances.

Ils sont chargés de la mise en œuvre des missions définies dans le décret 2012-422⁵ et l'arrêté du 4 décembre 2020⁶. Le médecin du travail procède à des examens médicaux et conduit des actions sur le milieu de travail avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de médecine du travail. Le service de médecine du travail doit consacrer au moins un tiers de son temps dans le cadre des actions en milieu de travail. Les missions de la médecine du travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des infirmiers et des intervenants en prévention des risques professionnels.

⁴ - Bilan annuel 2024 de l'application du décret n° 82 453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État réalisé au titre de l'exercice 2023.

⁵ - Décret n°2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense

⁶ - L'article. 26 de l'arrêté du 4 décembre 2020 modifié fixe les modalités de nomination des médecins du travail ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention organisé au profit du personnel civil du ministère de la défense

Les représentants du personnel

Ils sont directement en relation avec les agents en situation de handicap ; ils sont présents aux différents échelons de l'organisation. Les représentants du personnel siègent en Comité social d'administration, instance dans laquelle sont présentés le bilan handicap annuel, le projet de plan handicap. Ils peuvent alerter sur certaines situations, communiquer des propositions d'actions pour favoriser l'insertion et le maintien en emploi.

Les agents en situation de handicap

Acteurs de la définition de leurs besoins pour leur qualité de vie au travail et leur maintien en emploi, ils participent à des réunions de consultation ou des enquêtes organisées par la DNH ou les DHR. Ils peuvent communiquer des questions ou suggestions, notamment en écrivant à l'adresse drh-md-dnh.contact.fct@intradef.gouv.fr ou via les membres du réseau handicap.

Les services de communication (Mission communication du SGA, cellules communication des Directions et services, DICO)

Ils proposent ou relaient les messages d'information internes et externes relatifs au handicap. Ils s'assurent de l'accessibilité du contenu des documents de communication.

Le Service des pensions et des risques professionnels (SPRP)

Il met en œuvre les dispositions particulières relatives à la retraite des agents en situation de handicap. Il communique chaque année à la DNH le nombre d'agents BOE (agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %) à prendre en compte dans le recensement.

Le réseau des référents « mixité-égalité »

Avec la mise en place de ce réseau, en 2020, le ministère s'applique à être attentif à la qualité de vie des femmes et des hommes, à leur bien-être au travail, ainsi qu'au respect et à la dignité de tous. Ces 1100 référents sont devenus des acteurs incontournables de la politique égalité-mixité ministérielle. La prise en compte du handicap des agents est l'un des sujets ayant permis l'obtention de la double labellisation « Égalité et diversité » en mai 2022.

La cellule Thémis la lutte contre toute forme de discrimination

Le ministère des Armées, que ce soit dans le cadre de politiques interministérielles ou de dispositifs internes, se veut exemplaire dans la lutte contre toute forme de discrimination. **La cellule Thémis a été créée en 2014 pour prévenir, traiter et sanctionner les cas de harcèlements, de discriminations ou de violences à caractère sexuel ou sexiste (HDV-S).** Elle oriente en particulier son action vers l'accompagnement et le suivi des victimes présumées. **En 2021, son champ d'action a été élargi à la lutte contre les discriminations de toute nature.**

Victime ou témoin de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et sexistes ou de discriminations de toute sorte, chacun peut saisir la cellule Thémis par :

- mail : themis@intradef.gouv.fr
- téléphone : 09 88 68 55 55

Lien vers la présentation de la cellule dans l'intranet :

<https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/diversite-au-ministere-presentation-chiffres-cles/cellule-themis>

Défense mobilité : le service de transition professionnelle

Rattaché à la Direction des Ressources Humaines (DRH-MD), Défense mobilité est l'opérateur unique de la reconversion du ministère des Armées. Réparti sur l'ensemble du territoire national y compris l'outre-mer, Défense mobilité accompagne les militaires en transition professionnelle vers un emploi civil qu'il s'agisse du secteur privé ou public. Il accompagne également les conjoints de la communauté de défense de façon à faciliter la mobilité des familles de militaires et fidéliser le personnel militaire. Des conseillers en transition professionnelle sont spécifiquement formés à l'accompagnement à la transition professionnelle des militaires blessés vers un emploi civil.

<https://www.defense.gouv.fr/defense-mobilite>

La Direction du Service National et de la Jeunesse (DSNJ)

La DSNJ, direction rattachée au SGA, coordonne et anime les actions menées en faveur de la jeunesse. Elle entretient un contact direct avec les jeunes au cours de la journée défense et citoyenneté (JDC), la journée défense et mémoire nationales (JDM) menée au cours du séjour de cohésion du SNU (Service national universel), dans le cadre des dispositifs jeunesse mis en œuvre au sein du ministère, au sein des unités du service militaire volontaire (SMV), des groupes de travail de la commission armées-jeunesse (CAJ).

À ce titre, la DSNJ est en charge du pilotage, du suivi et de la promotion des offres de stages de la 3^e à bac+7 et de contrats armées-jeunesse publiées sur le portail première expérience défense, ainsi que de l'accueil au ministère de volontaires du service civique. La DSNJ a en charge aussi le développement d'actions et de partenariats avec l'enseignement supérieur. À ces titres, la DSNJ est en relation avec la Délégation nationale handicap pour favoriser l'accueil de stagiaires en situation de handicap, notamment ceux qui sont accompagnés par des associations partenaires, diffuser la connaissance par les jeunes des possibilités de recrutement au ministère en tant que personnel civil. Les offres de stages et de CAJ sont publiées dans le site « Civils de la défense », dans la page « Première expérience défense »

Les 27 centres métropolitains et les 6 centres ultramarins de la DSNJ (CSNJ), qui accueillent les jeunes lors des journées défense et citoyenneté (JDC), diffusent l'information sur le recrutement d'agents en situation de handicap (kakémonos, dépliants).

Lien vers le site internet pages DSNJ : <https://portail.intradef.gouv.fr/dsnj>

La Direction générale de l'Armement (DGA)

La DGA est implantée en France métropolitaine sur l'ensemble du territoire national, notamment en région parisienne et est répartie sur une trentaine d'emprises. Un Correspondant national est chargé des questions de handicap pour l'ensemble des personnels de la Direction, sa particularité étant d'être l'interface de cinq des CMG ministériels. Il est chargé d'apporter son expertise en tant que de besoin et de veiller au bon accompagnement des agents handicapés de la DGA. Il réalise des actions de sensibilisation au handicap qui s'inscrivent dans la démarche ministérielle de lutte contre toute forme de discrimination.

Lien vers la présentation de la DGA dans l'intranet :

[Accueil | TOTEM \(intradef.gouv.fr\)](#)

Le Centre national des sports de la défense (CNSD)

Installé au Camp Guynemer à Fontainebleau, le CNSD est un acteur clé dans le paysage du monde sportif français. Il met en œuvre la politique du ministère des Armées en matière d'entraînement physique militaire et sportif, de sports militaires, de sports de haut niveau, de sport pour tous et de réinsertion des militaires blessés par le sport. S'agissant des sports de haut niveau, le CNSD comptait en 2024, 219 sportifs de haut niveau international dont 36 parasportifs

civils sous contrat. Le CNSD, SRHC, Défense mobilité, la DNH et le HFHI ont préparé, en 2024, un guide pour la reconversion de ces para-sportifs.

Lien vers le site du CNSD :

<https://www.terre.defense.gouv.fr/cnsd/centre-national-sports-defense/centre-national-sports-defense>

Lien vers guide de la reconversion des parasportifs de haut niveau dans l'intranet :

<https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/mes-conditions-travail/handicap/plan-handicap-inclusion/plan-handicap-inclusion-2025-2028/guide-reconversion>

Les cellules d'aide aux Blessés

Au sein de chacune des trois armées et du Service de santé des Armées, une cellule d'aide aux blessés accompagne les blessés dans leur parcours de « reconstruction » et de retour à l'activité professionnelle. Les liens avec ces cellules seront renforcés pour développer le recrutement de blessés.

La Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNUM)

En tant que direction des systèmes d'information « groupe » subordonnée directement au ministre, elle veille, entre autres missions, à l'évolution du système d'information et de communication de la défense, en définissant les dispositions d'architecture générale et le cadre de cohérence du système d'information et de communication de la défense et en contrôle la mise en œuvre. C'est à ce titre qu'elle intervient dans le volet numérique de l'accessibilité et de ce plan handicap.

Le référent ministériel et le réseau des référents accessibilité numérique

Un référent ministériel « Accessibilité numérique » a été désigné en octobre 2024. Nommé par la Directrice adjointe au SGA, ce référent est affecté à la Direction de la transformation et de la performance ministérielles (DTPM). Un réseau de référents en cours de création, sera étoffé et structuré en 2025 (voir Axe 4. Accessibilité numérique)

Les acteurs de l'accessibilité bâtementaire

Il s'agit du Service de l'infrastructure de la défense (SID), de la Direction du territoire de l'immobilier et de l'environnement (DTIE) et, pour les travaux d'aménagement mineur, des commandants de base de défense.

La Mission Achats de Défense (MAD) de la Direction des affaires financières (DAF)

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique ministérielle « achats responsables » et de l'objectif social porté par la 5^e directive ministérielle achats responsables 2022-2025 d'atteindre 30% des marchés notifiés comportant une considération sociale d'ici 2025, la Mission des Achats de Défense (MAD) est fortement impliquée dans la progression des achats du ministère auprès des entreprises du secteur adapté (entreprises adaptées (EA)) et protégé (établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)). En 2023, le montant total des marchés passés par le ministère auprès de ces entreprises a augmenté de 600 000 € TTC, soit de 17 % par rapport à 2022, passant de 3,5 à 4,1 M€ (voir Annexe 9). En cas de non atteinte de l'objectif de 6% de travailleurs civils « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » pour 2023, une contribution financière aurait dû être versée au FIPHFP. Les attestations collectées auprès des ESAT et EA auraient permis de déduire environ 880 000 € TTC de cette contribution.

L'évaluation du montant des achats du ministère auprès des entreprises du secteur adapté et protégé est transmise annuellement par la MAD à la DNH pour communication au FIPHFP. La collaboration entre la MAD et la DNH se traduit aussi par l'intervention de la DNH pour la sensibilisation au handicap lors de séminaires achats organisés par la MAD.

Les référents handicap des établissements publics

Au sein des établissements publics (ONaCVG, musées, ECPAD...) ils coordonnent le maintien en emploi et peuvent participer au recrutement. Ces référents peuvent se voir proposer des formations sur la prise en compte du handicap en milieu professionnel et des webinaires de sensibilisation au handicap organisés à l'initiative de la DNH. Ils sont destinataires des messages d'information diffusés par la DNH, des offres de service et CV thématiques transmises par des associations partenaires.

AXE 1

Sensibilisation
et formation aux
différentes formes de
handicap et à l'intérêt
de la déclaration

AXE 1

Sensibilisation et formation aux différentes formes de handicap et à l'intérêt de la déclaration

Les actions de sensibilisation menées de 2022 à 2024 pour sensibiliser et former au sujet de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap seront poursuivies et renforcées pendant la période 2025-2028. Ces actions seront organisées soit en visioconférence soit en présentiel.

Des actions d'information sur un type de handicap ouvertes à un large public seront menées (retour au travail après un cancer, diabète, troubles de l'attention, troubles DYS¹, troubles psychiques, AVC, troubles auditifs, déficience visuelle...). Elles intégreront des informations sur les possibilités de compensation des handicaps. La plus grande partie des handicaps survenant en cours de carrière, des informations sur l'utilité d'un justificatif d'éligibilité au handicap (RQTH, carte CMI mention « invalidité », carte d'invalidité), pour favoriser la compensation du handicap au moyen d'aménagements sont réalisées.

Les publics cibles de ces actions sont les agents concernés par le sujet du handicap en milieu professionnel :

- Les managers et l'encadrement supérieur
- Les recruteurs, les gestionnaires RH, les gestionnaires du service des pensions
- Les professionnels des réseaux handicap, médecine, action sociale, Prévention, Ressources humaines, mixité
- Les représentants du personnel
- Le réseau des « référents accessibilité numérique »
- Les services RH et missions handicap des établissements publics

¹ - Troubles DYS : ou Troubles spécifiques du langage et des apprentissages. Les troubles DYS sont des troubles spécifiques durables, qui concernent les dysfonctionnements des fonctions cognitives du cerveau (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, dysphasie).

Focus sur certaines actions de sensibilisation

La sensibilisation au handicap psychique

La collaboration avec l'association UNAFAM (Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques) sera poursuivie et de nouvelles actions de sensibilisation au handicap psychique en milieu professionnel (définition, conséquences, possibilités d'accompagnement et d'aménagement) seront proposées. <https://www.unafam.org/>

Les formations PSSM (premiers secours en santé mentale) seront organisées pour les relais handicap par les délégués handicap régionaux. <https://www.pssmfrance.fr/>

Le DuoDay, journée d'immersion en milieu professionnel

La participation annuelle au DuoDay sera poursuivie pour développer la sensibilisation des équipes à la variété des formes de handicap en milieu professionnel et pour offrir à des personnes en situation de handicap l'opportunité de découvrir un métier exercé par des civils du ministère. <https://www.duoday.fr>

À l'occasion du lancement du DuoDay, l'attention sera portée sur la possibilité de conclure une Période de Mise en situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour pouvoir accueillir sur une plus longue durée que le DuoDay (de 1 jour à 1 mois) des personnes en insertion professionnelle, demandeurs d'emploi en situation de handicap ou personnes accompagnées par une structure habilitée à signer des conventions.

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

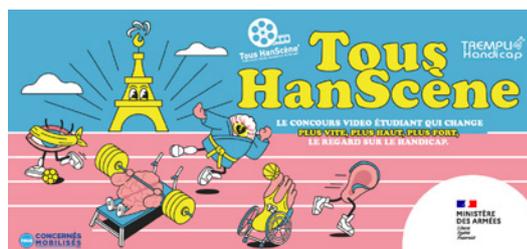
[les-periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp](https://travail-emploi.gouv.fr/les-periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp)

(voir Annexe 2. La PMSMP).

Le soutien au concours TousHanScène

Le partenariat avec l'association Tremplin Handicap, association qui accompagne des jeunes, a été initié début 2022. Depuis 2022, le ministère a soutenu TousHanScène, un concours vidéo étudiant annuel organisé par Tremplin handicap. Le soutien du ministère à ce concours lui permet de se faire connaître, en tant que recruteur auprès de 500 écoles et universités. Il permet aussi de sensibiliser au handicap les agents du ministère invités à voter pour départager les meilleures vidéos. Les organisateurs de TousHanScène fournissent aux employeurs qui soutiennent le concours des supports de communication personnalisés (visuels et vidéos pour leur communication interne et externe. En 2024, le ministère des Armées est, avec l'établissement public Opéra de Paris, le seul employeur public à soutenir ce concours.

Le soutien au concours **TousHanScène** sera reconduit et cette action dans le cadre de la convention 2025-2028 entre le ministère et le FIPHFP est inscrite au titre des « Actions innovantes ».



Lien vers la page d'article TousHanScène de l'intranet SGA :

<https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/mes-conditions-travail/handicap/concours-video-tous-hanscene>

www.toushanscene.com

La collaboration avec les ESAT et EA : un moyen de sensibiliser au handicap en milieu professionnel

Le rapprochement entre le ministère et les **entreprises adaptées** (EA) et les **établissements ou services d'aide par le travail** (ESAT) contribue à la sensibilisation au handicap en milieu professionnel. Des « DuoDays inversés » peuvent être organisés avec des ESAT partenaires. Il s'agit de journées d'immersion d'agents du ministère dans l'ESAT. Un duo est formé par un agent du ministère et un travailleur d'ESAT.

La mise à disposition de travailleurs d'ESAT pourra être expérimentée dans certaines entités du ministère pour des activités déterminées dans le cadre d'une convention, si des besoins sont identifiés. Ces expérimentations contribuent à la sensibilisation au handicap en milieu professionnel.

(voir Annexe 9. Les achats du ministère aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA).



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**
Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

UN PROBLÈME DE SANTÉ ?

DES RÉPERCUSSIONS SUR VOTRE TRAVAIL ?









**Vous êtes peut-être
en situation de handicap**

rendez-vous sur
portail.intradef.gouv.fr/drhmd/mes-conditions-travail/handicap







Conception graphique : 12bit410

La formation

Les formations assurées par la DNH

Des cycles de visioconférences sont proposés aux membres de plusieurs réseaux (handicap, action sociale, prévention, médecine, établissements publics...)

La formation « DU référent handicap »

Le partenariat avec la chaire handicap de l'université Paris Est Créteil (UPEC) pour la formation qualifiante et diplômante des référents handicap sera reconduit. Ces formations sont proposées aux membres des réseaux handicap et action sociale, aux représentants du personnel. Le suivi de la formation, composée de 4 blocs de compétences est étalé sur deux ans ou plus, pour favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et le suivi de la formation.

Cette formation se déroulant principalement à distance, elle peut être suivie par des agents de tout le territoire y compris de l'Outre-mer.

<https://chairehandicap.u-pec.fr/formations/du-referent-handicap/>



La formation des agents du Services des retraites et des pensions aux spécificités de la retraite des agents en situation de handicap

Le service des pensions et des risques professionnels assure la formation de ses agents mais également des gestionnaires acteurs des chaînes pensions. La question du départ en retraite anticipé au titre du handicap fait l'objet d'une thématique spécifique abordée dans les formations.

Les formations accessibles à partir des plateformes CELEAD et MENTOR

Des formations interactives sont proposées sur la plateforme CELEAD (eform-cfd.intradef.gouv.fr) et sont accessibles à tout public :

- **Management et handicap**
Présentation des principaux enjeux du handicap en milieu professionnel et des clés pour un management réussi. (1 heure)
- **Sensibilisation aux bons comportements à adopter face à une personne en situation de handicap**
Présentation des différents types de handicap et les bons comportements à adopter face à une personne en situation de handicap. (25 minutes)
- **Sensibilisation face à un collaborateur en situation de handicap psychique**
Comprendre le comportement à adopter face à un collaborateur en situation de handicap psychique. (15 minutes)

À partir de la plateforme interministérielle MENTOR, différentes formations sur le thème du handicap (le handicap au travail, la lutte contre les discriminations, l'accessibilité numérique...) sont proposées.

<https://mentor.gouv.fr>

Les incontournables de la RH : Faire connaître son handicap



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*



**CIVILS DE
LA DÉFENSE**

LES INCONTOURNABLES DE LA RH

Faire reconnaître son handicap



À SAVOIR

Avec son 7ème plan Handicap et Inclusion 2022-2024, labellisé "Diversité-égalité", le ministère des Armées réaffirme son engagement pour l'insertion et le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap.

LE RÉSEAU HANDICAP

Délégation nationale handicap (DRH-MD)

7 délégués handicap régionaux
(un par CMG)

120 relais handicap
situés le plus souvent dans les groupements de soutien de base de défense

L'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap est fait en collaboration notamment avec de nombreux acteurs :

- Services RH
- Assistants sociaux
- Chargés de prévention
- Médecins



LES FORMES DE HANDICAP SONT MULTIPLES ET SOUVENT INVISIBLES

Tout problème de santé ayant des **répercussions durables sur le travail peut être considéré comme un handicap**, notamment le cancer, les troubles DYS/TDAH, le diabète, la dépression sévère, l'AVC...

LE SAVIEZ-VOUS ?

4,86% des civils du ministère des Armées, soit environ 2 700 agents ont déclaré leur situation de handicap.

Le ministère respecte **l'obligation d'emploi de plus de 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**.

LA RQTH

CE QU'APPORTE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH) :

- **Un accompagnement et la prise en compte de l'état de santé** avec des aménagements techniques ou organisationnels favorisant le maintien dans l'emploi.
Des aides matérielles et humaines peuvent être financées avec l'aide du FIPHFP (exemples : aménagement poste de travail, aides à la mobilité, appareillages spécifiques, formations...)*
- **Un départ anticipé** à la retraite et **une majoration de la pension** sous certaines conditions
- **Si vous êtes fonctionnaires** : possibilité de **bénéficier d'un dispositif spécifique de promotion interne** (passage dans le corps supérieur)
- **Si vous êtes apprentis**, au terme de votre contrat : **possibilité d'être recruté dans un corps de fonctionnaire sans avoir à passer un concours**

QUE SIGNIFIE « DÉCLARER SON HANDICAP » ?

C'est faire savoir à son employeur que l'on est détenteur de droits spécifiques au titre du handicap (RQTH, carte mobilité inclusion mention « invalidité » ...)

Les attestations de RQTH transmises au **Délégué handicap régional du CMG** sont confidentielles.



*Fonds pour l'insertion de personnes handicapées dans la fonction publique : un partenaire du ministère pour la mise en œuvre de sa politique handicap.

LA DEMANDE DE LA RQTH

DEMANDER LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH) :

Un formulaire en ligne doit être soumis à la **Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** de votre résidence personnelle :

- <https://mdphenligne.cnsa.fr/>

À joindre avec cette demande :

- Certificat médical
- Justificatif d'identité
- Justificatif de domicile

Possibilité d'ajouter des pièces complémentaires pour soutenir votre demande



Les assistants de service social identifiés dans le réseau handicap vous accompagnent, si vous le souhaitez.



Le délai de réponse est souvent de **plusieurs mois**, il varie selon le département de résidence.



Lien vers les coordonnées des délégués handicap régionaux et relais handicap

POUR ALLER PLUS LOIN

Consulter les informations disponibles sur l'intradef :

- [Handicap](#)

DRH-MD > Mes conditions de travail > Handicap

Axe 2

RECRUTEMENT
ET INSERTION
PROFESSIONNELLE

Recrutement et insertion professionnelle

Recrutement

Le recrutement de blessés, anciens militaires

En matière d'accès à l'emploi des militaires blessés le ministère souhaite progresser notamment dans la clarification et l'optimisation des recours aux dispositions de l'article L 4139-3 du code de la défense (emplois réservés), la valorisation des mécanismes de recours aux dispositions de l'article L352-4 du code général de la fonction publique (recrutement en qualité d'agent contractuel), en lien avec les employeurs, la communication avec les employeurs du ministère, la formation et la validation des acquis de l'expérience.

L'employabilité des militaires blessés fait l'objet de mesures spécifiques définies dans le cadre du « plan blessés ».

Les blessés, anciens militaires, peuvent notamment être recrutés via des dispositifs dérogatoires au recrutement dans la fonction publique (L.4139-2 détachement – intégration, L4139-3 emplois réservés). Défense mobilité est l'acteur coordonnateur de la mise en œuvre de ces dispositifs.

En relation avec Défense mobilité, agence de transition professionnelle, et les cellules d'aide aux blessés des armées, des actions pour la communication sur le recrutement de blessés, anciens militaires, seront conduites. L'information sur les possibilités et voies de recrutement des blessés sera diffusée auprès de différents acteurs en relation avec des blessés (ONaCVG, associations, mutuelles).

Un document synthétique d'information comparative sur les voies de recrutement (« Les incontournables de la RH ») (emplois réservés, voie contractuelle donnant vocation à titularisation, autres voies...) sera préparé pour les employeurs du ministère.

Lien vers le site de Défense mobilité / page emplois réservés :

<https://www.defense.gouv.fr/defense-mobilite/candidats/offre-service/travailler-public/dispositif-derogatoire-solidarite-nationale-emplois-reserves>

Le recrutement de candidats externes, notamment de jeunes

Afin d'encourager les candidatures, une mention sur l'engagement du ministère dans l'insertion des personnes en situation de handicap, et plus globalement, de la diversité des profils, sera indiquée au bas des fiches de postes publiées par le ministère dans « Civils de la défense » et « Choisir le service public » : *« Le poste est accessible aux personnes en situation de handicap et peut ouvrir au recrutement de fonctionnaire conformément aux dispositions des articles L352-1 à L352-6 du code de la fonction publique. Le ministère est labellisé « diversité » et « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».*

Le ministère est un employeur « handi-engagé ».

Pour faciliter le recrutement de candidats externes en situation de handicap, des ressources seront mises à la disposition de recruteurs. À la suite des expérimentations menées jusqu'à mi-2025 avec le SGA, le SCA, jusqu'à fin 2024 avec la DIRISI et la DGA un bilan sera réalisé. L'étude de l'opportunité de passer un marché pour une prestation de sourcing par un cabinet de recrutement spécialisé sera réalisée, les conditions de l'optimisation du recours à cette prestation seront définies.

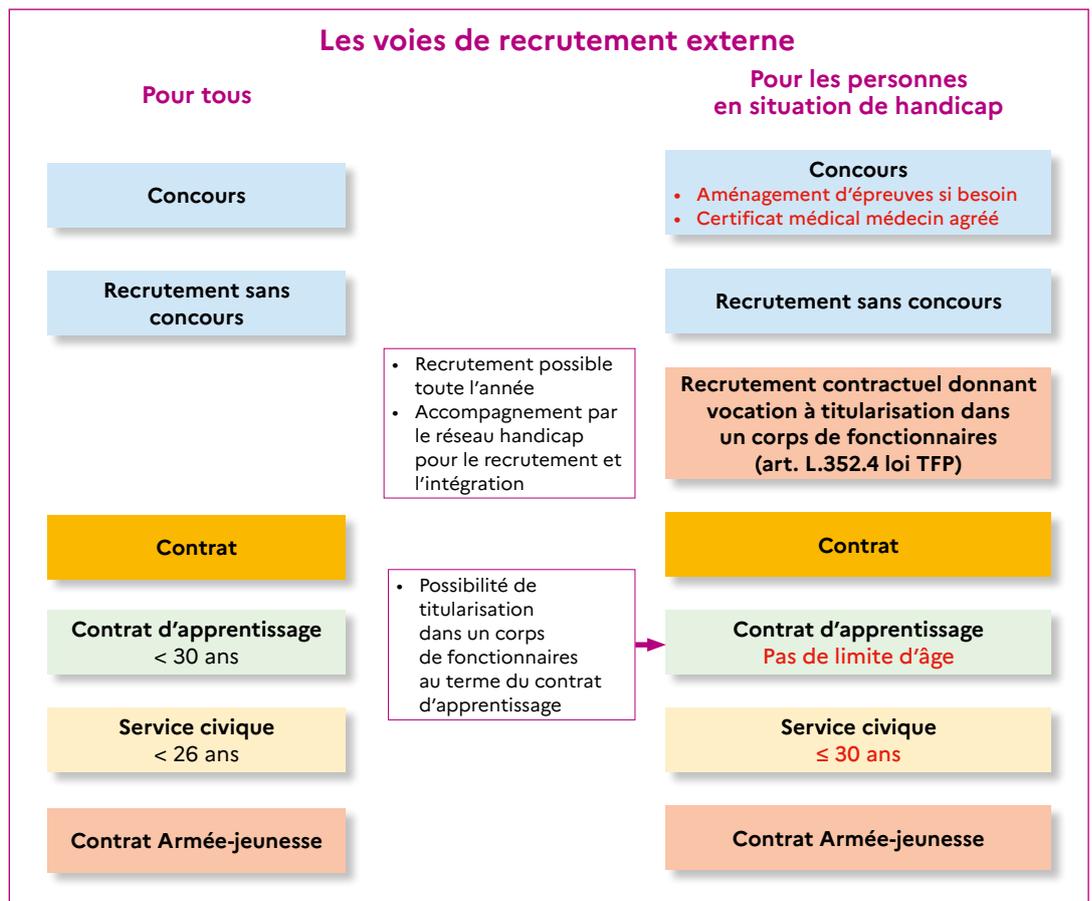
La DNH proposera aux employeurs de participer à certains forums de recrutement spécialisés en ligne ou en présentiel (par exemple, Talents handicap, Hello handicap, forums handicap de France Travail). Le financement au moyen des crédits handicap de l'inscription à ces salons est conditionné à l'engagement de la participation active de recruteurs du ministère pour présenter leurs métiers, leurs postes, recevoir les candidats dans les délais requis, communiquer le bilan de leur participation au forum.

Le partenariat avec des associations qui accompagnent des personnes en situation de handicap en recherche de stage ou d'emploi (Tremplin handicap, arpejeh, Aspie job...) sera reconduit et développé pour la mise à disposition des recruteurs de profils de candidats.

Le recours à l'utilisation par les recruteurs de CVthèques spécialisées handicap sera encouragé (CVthèque AGEFIPH, future CVthèque de France Travail pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, CVthèques des associations partenaires).

Les différentes voies de recrutement de personnes en situation de handicap seront présentées aux recruteurs par SRHC et par la DNH.

La voie dérogatoire du recrutement contractuel réservé aux personnes en situation de handicap et donnant vocation à titularisation (L352.4 du code général de la fonction publique) n'est qu'une des voies permettant de recruter une personne en situation de handicap. Toutes les autres voies sont ouvertes.



Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation dans un corps de fonctionnaires (L352.4 du code général de la fonction publique)

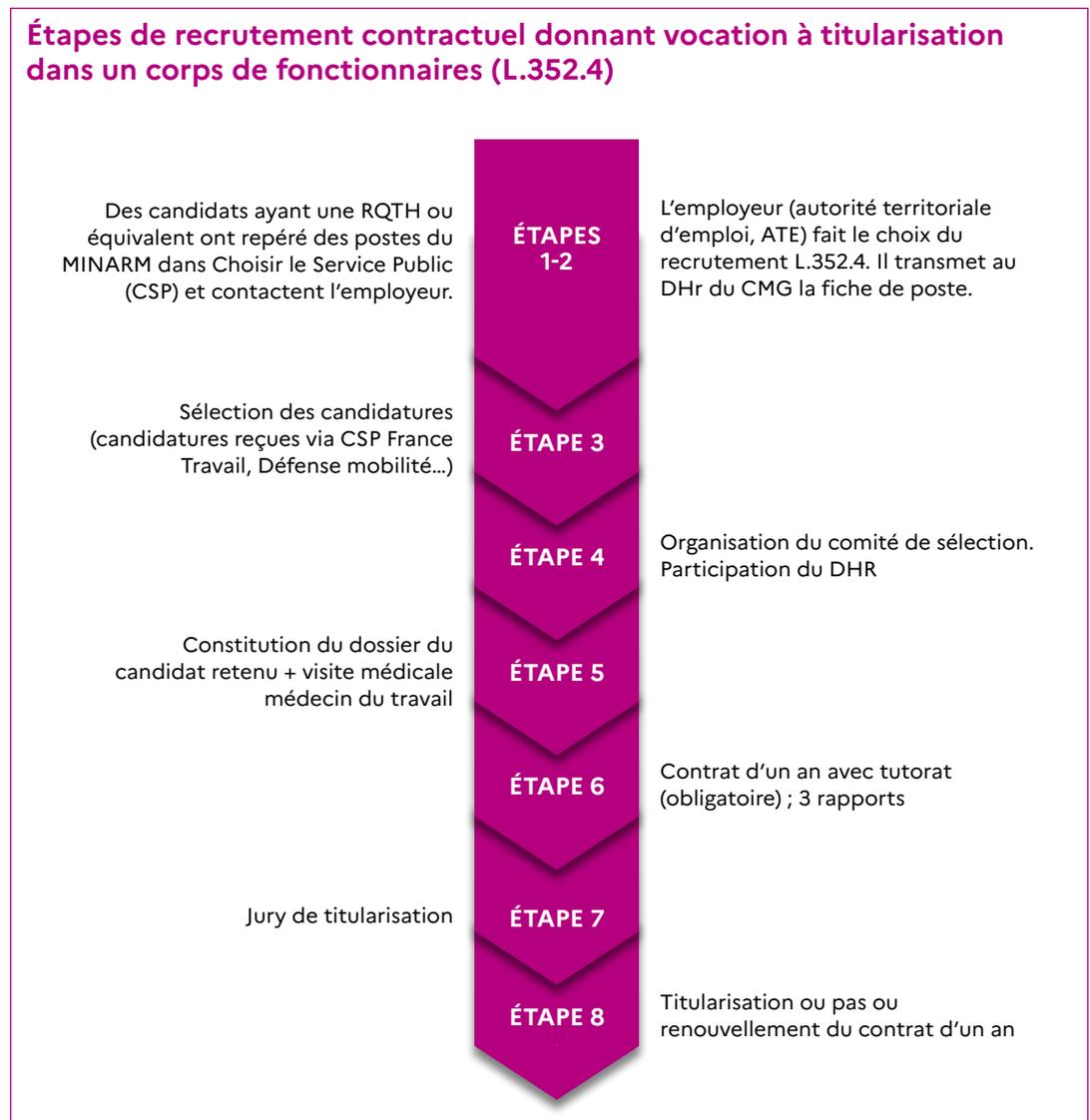
Il s'agit d'une voie de recrutement, réservée aux personnes en situation de handicap mais non exclusive. Les postes de toutes les catégories et de toutes les filières (A, B, C) peuvent être pourvus par cette voie.

Au ministère des Armées, le choix a été fait de permettre la réalisation de ce recrutement tout au long de l'année, au fil de l'eau et non « par campagne ». Un comité de sélection est constitué. Les modalités de suivi durant son stage de l'agent recruté sont définies précisément, des points d'étape à 3, 6 et 9 mois sont prévus.

Le développement de la communication sur cette voie de recrutement pour des postes de catégories A, B et C devrait susciter un plus grand nombre et une plus grande diversité de candidatures, et favoriser le développement du recours par les employeurs du ministère à cette voie de recrutement.

Les conditions de réussite de ces recrutements reposent non seulement sur une bonne prise en compte de l'adéquation des compétences des candidats à celles qui sont requises par le poste mais aussi sur la coopération des acteurs qui participent à sa sélection, son insertion et son maintien en emploi dans l'organisation.

Étapes de recrutement contractuel donnant vocation à titularisation dans un corps de fonctionnaires (L.352.4)



Recrutement d'apprentis en situation de handicap et titularisation au terme de leur apprentissage :

Pour encourager l'accueil des apprentis en situation de handicap, les employeurs du ministère seront informés des aides du FIPHFP pour la prise en charge de leur rémunération, des frais de formation facturés par les centres de formation d'apprentis (CFA), des éventuels surcoûts pédagogiques. Un mode opératoire interne sera défini pour la mobilisation dès 2025 de l'aide du FIPHFP pour le financement des salaires et charges sociales des apprentis en situation de handicap. Jusqu'en 2024, les ministères finançaient ces rémunérations sans recourir à l'aide du FIPHFP (voir Annexe 3 : Un apprenti en situation de handicap est recruté au ministère des Armées. Que finance le FIPHFP ?).

Si cette disposition de la loi est maintenue, le développement de la titularisation des anciens apprentis en situation de handicap, au terme de leur période d'apprentissage sera à rechercher (article 91 de la loi de transformation de la fonction publique). Quelques mois avant la fin de leur contrat d'apprentissage, les étudiants qui ont démontré leur capacité à réaliser les missions confiées et qui souhaitent être titularisés, seront aiguillés par les services de leur Centre ministériel de gestion vers des entités du ministère susceptibles de les recruter et de les affecter dans un emploi vacant.

Le développement de l'accueil de stagiaires en situation de handicap pour favoriser le recrutement

Si l'accueil en stage de personnes en situation de handicap représente une opportunité de pré-recrutement c'est aussi un moyen de sensibiliser les équipes au handicap en milieu professionnel.

La communication vers les jeunes en situation de handicap sur l'engagement du ministère pour l'insertion des personnes handicapées sera poursuivie.

Les employeurs et notamment leurs « référents stages » seront informés sur la possibilité de prise en charge par le FIPHFP des indemnités de stage.

La collaboration avec la Direction du Service National et de la Jeunesse (DSNJ) sera renforcée pour informer les jeunes accueillis lors des Journées Défense et Citoyenneté des possibilités d'accueil en stage, des voies et de l'adaptation des modes ou conditions de recrutement pour les personnes en situation de handicap (service civique jusqu'à 30 ans, contrat d'apprentissage sans limite d'âge, concours avec aménagement d'épreuve si besoin, recrutement L352.4 (recrutement contractuel donnant vocation à titularisation de fonctionnaire).

L'aide du FIPHFP au ministère pour le financement des indemnités de stagiaires en situation de handicap.

Le FIPHFP prend en charge l'indemnité de stage des élèves en situation de handicap effectuant un stage d'une durée minimale d'un mois dans la limite du plafond horaire de la sécurité sociale pour une durée de 35h hebdomadaire².

Source : FIPHFP Catalogue des interventions, fiche 10

² - Le montant de cette aide vient en déduction du différentiel à rembourser au FIPHFP (avances versées moins dépenses justifiées, en fin de convention) .

AXE 2



Recrutement

Salons



Sourcing de candidats

CVthèque



Partenariats



Insertion professionnelle

Accueil et suivi des nouveaux arrivants :

L'accueil des nouveaux arrivants sera organisé de façon qu'ils puissent identifier leur relais handicap de proximité et sachent accéder dans l'intranet aux informations sur le handicap en milieu professionnel.

Le formulaire pour le recensement des agents en situation de handicap est remis à tout nouvel arrivant, ce document comporte les coordonnées des délégués handicap régionaux des CMG.



Tarik & Lydia • Emilie • Jérémie • Emmanuelle • Véronique • Laurence • Mylène • Adrien • Vincent • Véronique • Bastien

Coline.

<https://www.coline.care/organisations/ministere-des-armees/>

Le formulaire de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (recto)



FORMULAIRE DE RECENSEMENT (1)

Nom :
 Prénom :
 Date de naissance : / /
 Sexe : H F
 Service d'affectation (en toutes lettres) :

Délégué handicap régional (DHR)
 @intradef.gouv.fr
 Tél :
 ou Relais handicap (RHa) de proximité
 @intradef.gouv.fr
 Tél :
 (à contacter en cas de difficulté pour remplir cet imprimé)
 Indiquer coordonnées mail et téléphone du DHR ou RHa
 avant insertion dans dossier d'accueil

Mail :

Catégorie statutaire :

Fonctionnaire A B C Ouvrier d'État Agent sous contrat
 Apprenti
 Ordre administratif Ordre technique Paramédical

- Je n'appartiens à aucune des 22 catégories ci-après
- J'appartiens à l'une des 22 catégories ci-après
- Je n'appartiens pas à l'une des catégories ci-après mais je souhaite engager une démarche au titre de la catégorie n° :

Merci de cocher votre type de recrutement ainsi que la (ou les) catégorie(s) auxquelles vous appartenez (joindre les justificatifs correspondants) :

- Recrutement au titre de l'article L352-4 du Code Général de la Fonction Publique (ex article 27)
 - Recrutement suite à concours ou recrutement sans concours
 - Recrutement sans concours
 - Recrutement en tant que contractuel
 - Recrutement en tant qu'apprenti
 - Déclaration en cours de carrière
- 1 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la MDPH et par la caisse primaire d'assurance maladie
 - 2 Titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention **Invalidité**, délivrée par la MDPH (anciennement carte d'invalidité)
 - 3 Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) délivrée par la MDPH
 - 4 Fonctionnaire titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle
 - 5 Titulaire d'une rente d'incapacité permanente d'au moins 10 % suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (hors ATI)
 - 6 Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité de l'intéressé réduise au moins de 2/3 sa capacité de travail ou de gain
 - 7 Ancien militaire, titulaire d'une pension militaire d'invalidité (PMI)
 - 8 Fonctionnaire reconnu, par suite d'altération de son état physique, inapte à l'exercice de ses fonctions, et dont le poste de travail a été adapté

(1) La déclaration n'est pas obligatoire et reste à l'appréciation de l'agent

➡ Tournez SVP

Le formulaire de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (verso)



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



DELEGATION NATIONALE
HANDICAP

Recrutement au titre des emplois réservés (articles L241-2 à L241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre)

Fournir arrêté de nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire **et** un document d'éligibilité justifiant de la catégorie (justificatif ancien militaire et/ou titre de pension si ancien militaire avec PMI, etc.)

Article L241-2

- 9 Invalide titulaire d'une pension militaire d'invalidité (PMI) en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures
- 10 Victime civile de guerre
- 11 Sapeur-pompier volontaire titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- 12 Victime d'un acte de terrorisme
- 13 Personne soumise à un statut législatif ou réglementaire ayant subi, dans le cadre de ses fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de ses fonctions électives au sens du code électoral, une atteinte à son intégrité physique, a contracté ou vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouve dans l'incapacité permanente de poursuivre son activité professionnelle
- 14 Personne ayant exposé sa vie, ayant contribué à une mission d'assistance à personne en danger et subi une atteinte à son intégrité physique ou ayant contracté ou vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouve de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre son activité professionnelle

Article L241-3

- 15 Conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin d'une personne mentionnée à l'article L.241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article
- 16 Conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L.221-1
- 17 Militaire titulaire d'une pension militaire d'invalidité (PMI) ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article L.131-1
- 18 Personne ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1

Article L241-4

- 19 Orphelin de guerre et pupille de la Nation âgés de moins de 21 ans au moment des faits
- 20 Enfant âgé de moins de 21 ans au moment des faits, d'une personne mentionnée à l'article L.241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à ses charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article
- 21 Enfant âgé de moins de 21 ans au moment des faits, de militaire dont la pension relève de l'article L. 221-1
- 22 Sans condition d'âge, aux enfants de personnes mentionnées aux articles 1^{er} et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1984 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie

En application de la loi n° 78-17 "informatique et libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit de modification et de rectification des données qui vous concernent.

Le récépissé du formulaire



RÉCÉPISSÉ DU FORMULAIRE ⁽¹⁾

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Catégorie statutaire :

Fonctionnaire A B C Ouvrier d'État Agent sous contrat

Apprenti

Ordre administratif Ordre technique Paramédical

Service d'affectation (en toutes lettres) :

- Je reconnais expressément avoir donné mon autorisation pour la saisie confidentielle, dans la base RH, des données sur ma situation de handicap ou de recrutement au titre des emplois réservés.

À

Le

Signature :

L'original du formulaire, y compris cette fiche d'autorisation, devra être transmis au délégué handicap régional du CMG de rattachement pour insertion dans le dossier matriculaire de l'agent

(1) à remplir et signer obligatoirement

En application de la loi n° 78-17 "informatique et libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit de modification et de rectification des données qui vous concernent.

L'accompagnement des nouveaux agents en situation de handicap lors de leur prise de poste

Un agent en situation de handicap bénéficie de mesures d'aménagement de poste évaluées en fonction de ses besoins afin de lui permettre de conduire ses missions.

Lorsque des agents récemment recrutés ont fait savoir qu'ils sont concernés par un trouble psychique, cognitif ou du spectre autistique, un accompagnement réalisé par un prestataire spécialisé sera mis en place au plus près de la date d'arrivée.

Quelle que soit la voie par laquelle il a été recruté (Concours, L352.4, CDD, CDI, apprentissage), l'agent dont la situation de handicap a été déclarée, devra faire l'objet d'un suivi renforcé par différents acteurs (manager, gestionnaire RH, membre du réseau handicap) pendant ses premiers mois en poste de façon à établir les meilleures conditions possibles pour l'insertion professionnelle. Si l'agent a fait connaître sa situation de handicap à son supérieur hiérarchique, une formation ou une sensibilisation spécifique pourra être proposée à ce dernier.



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**
Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

Nos missions ont besoin de vos talents



Nous recrutons des civils en situation de handicap





Renseignement sur :
www.civils.defense.gouv.fr

Retrouvez-nous sur 



Conception graphique: DHR-HD

Recrutement : le dépliant


**MINISTÈRE
DES ARMÉES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Vous êtes
en situation de
handicap**



Le ministère des Armées
recrute





**En soutien des missions militaires,
le ministère des Armées recrute
4 000 civils par an dans 3 800 métiers**

- ✓ Avec ou sans diplôme
- ✓ Avec ou sans expérience
- ✓ Sans conditions d'âge

**MODALITÉS
DE RECRUTEMENT**

- ✓ Par **concours** pour devenir **fonctionnaire** (possibilité de demande d'aménagement d'épreuves en fonction du handicap)
- ✓ Par **contrat en CDD ou en CDI**
- ✓ Par **contrat d'apprentissage**, pas de limite d'âge en cas de handicap, avec possibilité, dans certaines conditions de **titularisation sans concours** dans un corps de fonctionnaires après obtention du diplôme
- ✓ Par **essai professionnel** pour devenir **ouvrier de l'État**
- ✓ Par **Contrats armées-jeunesse (CAJ)** pour le renforcement du lien armée-jeunesse (moins de 30 ans, diplôme de licence, contrats de 1 à 3 mois)
- ✓ **Autres voies de recrutement :**
 - Recrutement donnant vocation à **titularisation directe** dans un corps de fonctionnaires après un contrat (dans certaines conditions, en cas de handicap)
 - Recrutement au titre des « **emplois réservés** », accessible notamment aux militaires blessés ; l'ONaCVG, Office national des combattants et des victimes de guerre conseille les candidats dans la préparation de leur passeport professionnel : www.onacvg.fr ; Défense mobilité accompagne les militaires blessés dans leur recherche de poste : www.defense-mobilite.fr

COMMENT POSTULER ?

- 1** Sélectionnez une offre d'emploi à laquelle vous souhaitez postuler sur le site Internet « Civils de la défense » ou « Choisir le service public »
- 2** Transmettez votre candidature au recruteur mentionné sur la fiche de poste
- 3** Si vous le souhaitez, vous pouvez transmettre une copie de votre dossier de candidature au **délégué handicap régional** de la zone géographique concernée pour l'informer de votre démarche.

Vous pouvez aussi lui communiquer une **candidature spontanée** en précisant le type de fonctions recherchées.

Coordonnées des délégués handicap régionaux :

Arcueil
cmg-arcueil-handicap.expert.fct@intradef.gouv.fr

Bordeaux
cmg-bordeaux-handicap.delegue.fct@intradef.gouv.fr

Lyon
cmg-lyon-handicap.correspondant.fct@intradef.gouv.fr

Metz
cmg-metz.delegue.fct@intradef.gouv.fr

Rennes
cmg-rennes-deleguee-handicap-regionale.accueil.fct@intradef.gouv.fr

Saint-Germain-en-Laye
drhmd-cmg-sgl-pole-handicap.resp-rh.fct@intradef.gouv.fr

Toulon
cmg-toulon-delegue-handicap.conseiller-rh.fct@intradef.gouv.fr

LES PLUS

- ✓ Un réseau de référents handicap sur tout le territoire
- ✓ Des partenariats avec des associations spécialistes du handicap (Tremplin handicap, LADAPT, Atypie Friendly, AFG Autisme, ARPEJEH et Aspie job)
- ✓ Postes et stages sur l'ensemble du territoire : métropole, outre-mer et étranger
- ✓ Possibilité d'évolution professionnelle (formations, concours internes, mobilité...)
- ✓ Environnement facilitant le quotidien (restauration, action sociale...)
- ✓ Accompagnement des familles (logement, crèches, loisirs...)

2023 • Maquette SGA/COM



LES CONDITIONS D'ACCÈS

- ✓ Être de nationalité française ou UE pour les fonctionnaires
- ✓ Pas de condition de nationalité requise pour les contractuels-les
- ✓ Jouir de ses droits civiques
- ✓ Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire
- ✓ Être en règle au regard du Service national
- ✓ Un document attestant du handicap est exigé dans certaines conditions (voir modalités de recrutement)

POUR EN SAVOIR PLUS



Tous les renseignements sur :
www.civils.defense.gouv.fr

Retrouvez-nous sur LinkedIn
et sur myjobglasses



Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la Défense

AXE 3

LE MAINTIEN EN EMPLOI
ET L'ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Le maintien en emploi et l'évolution professionnelle

Le maintien en emploi

La mise en œuvre des aménagements de poste des agents en situation de handicap

La convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 a été transposée dans la législation nationale par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 :

« **l'obligation d'aménagement raisonnable** impose à tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée ».

L'article L5213-6 Code du travail indique que

« **l'obligation d'aménagement dépend d'une évaluation individuelle tendant à trouver une solution à un obstacle handicapant auquel est confrontée une personne dans le cadre de sa vie professionnelle. Les mesures d'aménagement de poste sont donc évaluées en fonction des besoins des personnes dans une situation concrète, par la médecine du travail** ».

Aides techniques et humaines

Financement sur crédits handicap pour les agents ayant déclaré leur handicap

Aménagement des postes de travail



Matériel adapté uniquement

ZoomText

Logiciels adaptés uniquement

Accompagnement des personnes handicapées dans leurs fonctions



Interprétariat en LSF



Auxiliaire de vie

Amélioration des conditions de vie et de travail



Fauteuils roulants



Orthèses, prothèses auditives et autres



Convention de transport domicile-travail

Différents acteurs interviennent dans la définition du besoin d'aménagement d'un poste : les agents eux-mêmes, le médecin du travail, des membres du réseau handicap et du réseau social, parfois des chargés de prévention. L'étude d'un besoin d'accompagnement complémentaire spécifique peut être examinée en groupe de travail pluridisciplinaire. Il est parfois nécessaire d'avoir recours à un spécialiste, un ergonome, pour une étude du poste de travail et de son environnement comme aide à la prise de décision du médecin du travail avant la définition du besoin d'un aménagement technique.

La procédure de mise en œuvre des aménagements des postes de travail précisée en 2022, après concertation entre les membres des réseaux handicap et social, prévoit des échanges d'information entre les membres du réseau de l'action sociale et les Délégués handicap régionaux afin que ces derniers, chargés de recenser les TH, disposent des informations relatives à chaque demande d'aménagement, s'assurent du recours aux marchés nationaux si nécessaire, puissent proposer l'intervention d'un ergonome si besoin.

Aménagements de poste, le rôle du médecin du travail

« Le chef d'organisme est tenu de prendre en considération les avis, propositions ou recommandations formulées par le médecin du travail. En cas de refus, le chef d'organisme fait connaître par écrit, au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à ce qu'une suite favorable y soit donnée. »

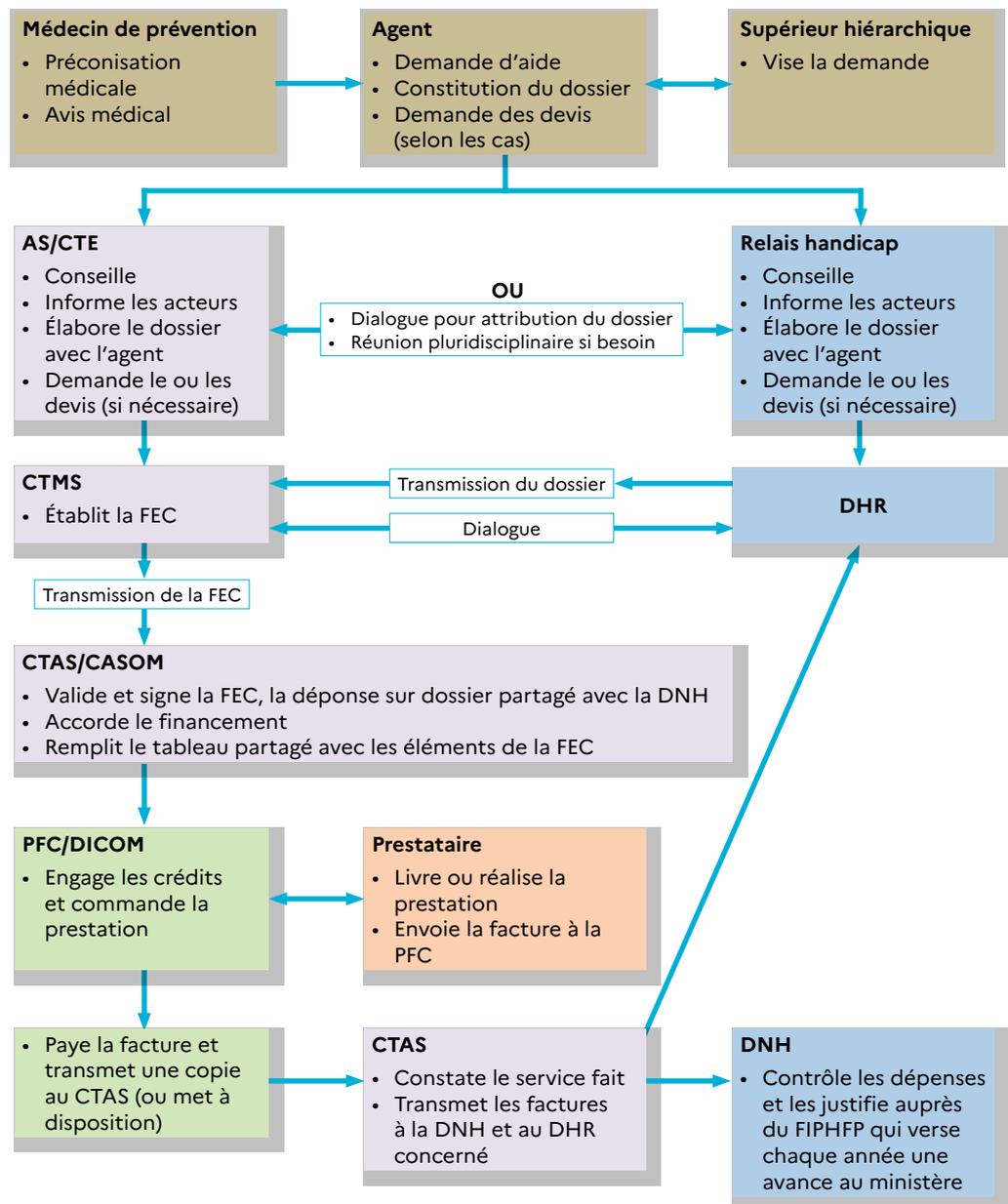
Article 35 de l'arrêté du 4 décembre 2020

Le saviez-vous ?

À partir du 01/01/2025, la **validité des préconisations médicales est portée à 3 ans** par rapport à la date de la demande pour les aides suivantes :

- Aides au déplacement en compensation du handicap
- Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

Procédure des demandes d'acquisition d'aide technique ou humaine au profit des agents en situation de handicap



CTAS : Centre territorial de l'action sociale. **ASS** : Assistant de service social. **CTE** : Conseiller technique de service social
FEC : Fiche d'engagement des crédits

Les conditions de l'aménagement de poste des travailleurs handicapés

Etre un TH **reconnu** (c'est-à-dire qui détient un justificatif d'éligibilité en cours de validité) et **déclaré auprès de son employeur** (réseau handicap, médecin du travail et, si l'agent le souhaite auprès du service RH, du Chargé de prévention des risques professionnels (CPRP) et du N+1) est une condition nécessaire mais pas suffisante pour que les aménagements de poste soient financés sur les crédits handicap (crédits FIPHFP ou crédits ministériels).

L'aide financière obtenue dans le cadre de la convention avec le FIPHFP ne peut être utilisée pour financer les moyens de répondre aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité. Cette aide participe au **principe d'aménagement raisonnable**.

Le besoin doit être avéré et le montant de l'aide est évalué dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que l'agent soit en situation de handicap ou non.

Aménagement de poste d'un travailleur handicapé : le dossier de demande de financement

Les circuits du dossier de demande de financement diffèrent selon la nature du besoin et la nature du marché auquel on a recours pour l'achat.

Marché local / hors marché

Circuit du dossier 1 via réseau Handicap : TH - Relais handicap - Délégué handicap régional pour validation - ASS ou CTMS de rattachement - Circuit Action sociale jusqu'au CTAS du CMG.

ou

Circuit du dossier 2 via réseau Action sociale : TH - ASS de rattachement - Circuit Action sociale jusqu'au CTAS du CMG

Les ASS transmettent leur dossier au CTMS. Le CTMS et le DHR font le point sur les dossiers traités.

Marchés nationaux de téléphonie adaptée pour les sourds – Accompagnement psycho-professionnel ARHIM

Circuit du dossier : TH - Relais handicap - Délégué handicap régional – Délégation nationale handicap pour saisie de la demande d'achat.

Marché national d'équipements et logiciels adaptés pour déficients visuels

Circuit du dossier : TH - Relais handicap - Délégué handicap régional - Délégation nationale handicap pour saisie de la demande d'achat.



En aucun cas l'agent ne doit régler directement la facture relative aux aides techniques et humaines ou la faire régler par une association, car aucun remboursement ne serait possible.

Les marchés nationaux passés par la DNH

Accompagnement psycho-professionnel d'agents en situation de troubles psychiques ou de troubles cognitifs et des collectifs de travail et des managers du ministère des Armées en France métropolitaine

Titulaire : **ARIHM**

Bénéficiaires : Personnels civils du ministère des Armées atteints de troubles psychiques ou cognitifs **avec ou sans RQTH** ; collectifs de travail ; managers du ministère des Armées

Date de début : 29/03/2023 Date de fin : 29/03/2026

Montant min HT : 10 000 € Montant max HT : 385 000 €

Acquisition, livraison, installation et réparation d'équipements pour l'adaptation des postes de travail du personnel atteint de **déficiência visuelle**

Titulaire : **ACCES SOLUTION**

Bénéficiaires : Personnels civils du ministère des Armées atteint de déficiência visuelle

Date de début : 26/07/2022 Date de fin : 25/07/2026

Montant min HT : 50 000 € Montant max HT : 500 000 €

Solution d'accessibilité pour les **personnes sourdes et malentendantes**

Titulaire : **TADEO**

Bénéficiaires : Personnels civils du ministère sourds et malentendants

Date de début : Janvier 2021 Date de fin : Janvier 2024+12 mois

Livraison et acquisition de **meubles, accessoires de bureaux adaptés** pour le personnel du périmètre du Centre Territorial d'Action Sociale (CTAS) de Saint-Germain-en Laye.

Titulaire : **AZERGO**

Bénéficiaires : Personnels civils du ministère en situation de handicap relevant du périmètre du Centre Territorial d'Action Sociale (CTAS) de Saint-Germain-en Laye.

Date de début : 17/05/2021 Date de fin : 18/07/2025

Montant min HT : 80 000 € Montant max HT : 600 000 €

Les différents cas de figure de l'acquisition de matériel ergonomique pour un aménagement de poste pour un agent en situation de handicap

- acquisition de matériel ergonomique **spécifique** dont le prix unitaire est supérieur ou égal à 200 euros TTC dans le cadre d'un aménagement de poste de travail pour un agent bénéficiant d'un justificatif d'éligibilité au handicap. Ces acquisitions ne sont pas à imputer sur des crédits de l'UO BdD mais sur des crédits handicap.
- acquisition de matériel ergonomique **spécifique** dont le prix unitaire est inférieur à 200 euros TTC dans le cadre d'un aménagement de poste de travail pour un agent bénéficiant d'un justificatif d'éligibilité au handicap. Ces acquisitions relèvent des organismes (crédits métiers)³.
- acquisition de matériel ergonomique **standard** (type catalogue UGAP) : celui-ci peut relever des UO BdD en application du référentiel (meuble de bureau, petit matériel et outillage, etc.).

Élargissement de l'aide technique à la compensation du handicap aux accessoires des prothèses auditives

À partir du 1/1/2025, le FIPHFP élargit sa prise en charge aux accessoires suivants : Système CROS, BICROS, microphone déporté, chargeur, assurance.

³ - Pour 2025 une solution est en cours de définition pour faciliter l'acquisition de ce matériel ergonomique spécifique.

Focus sur 4 dispositifs : Pair-aidance, Emploi accompagné, Appuis spécifiques (AS), visite de pré-reprise

Dans le cadre du plan 2025-2028, l'expérimentation d'un dispositif de **pair-aidance** entre agents en situation de handicap sera menée avec l'aide d'un prestataire externe.

Le développement du recours au dispositif « **emploi accompagné** » à l'initiative de l'employeur sera recherché pour les agents ayant besoin de cet accompagnement renforcé. Des témoignages d'agents qui en bénéficient et de leur hiérarchie seront recueillis.

À l'occasion du renouvellement des marchés avec des prestataires experts, le dispositif des « **Appuis spécifiques** » (anciennement PAS ou Prestations d'Appuis spécifiques, offre construite par l'AGEFIPH pour les employeurs privés et publics dans le cadre du partenariat AGEFIPH-FIPHFP) est présenté dans ce document afin de faire connaître cette possibilité de recours à des experts des différents types de handicap et faire connaître la procédure de recours à ces aides aux membres du réseau handicap.

Enfin l'intérêt de la **visite de pré-reprise** avant le retour après un congé maladie long est présenté.

La pair-aidance entre agents en situation de handicap

« À l'origine, la notion de pair-aidance est un processus formalisé et professionnalisé d'entraide entre des personnes partageant une similitude d'expérience de vulnérabilité (maladie, handicap, addiction, etc.). Au long du processus, ces personnes bénéficient d'une reconnaissance et d'un soutien mutuel et peuvent partager des enseignements issus de leur expérience.

Les caractéristiques de la pair-aidance sont les suivantes :

- Elle est une approche expérimentale et empirique ;
- Elle repose sur la rencontre sincère et constructive entre plusieurs personnes se reconnaissant comme « pairs » au regard de la situation évoquée. Elle facilite l'acceptation de l'aide perçue comme légitime ;
- Elle facilite l'acceptation/reconnaissance de sa propre situation par chaque participant
- Elle génère une énergie du groupe propre à soutenir une dynamique individuelle ;
- Elle permet le partage d'énergie, d'astuces et d'expériences propres à soutenir le travail de sortie de l'isolement ou de l'enfermement et l'amorce de voies nouvelles ;
- Elle constitue un facteur d'émancipation et de confiance en soi ».

Source : Cercle Vulnérabilités et Société – Mai 2023

Un programme de pair-aidance pourrait s'appuyer sur la création de binômes d'agents en situation de handicap. Les échanges au sein de ces binômes pourraient porter sur :

- Retours d'expérience autour des changements vécus (mobilité, promotion) ;
- Conseils pratiques (sur la RQTH, les aménagements de postes) ;
- Appui et écoute en cas de difficultés vécues au travail ;
- ou plus généralement, parler de son handicap.

Les échanges en binôme pourraient être complétés par des groupes de parole. Une autre possibilité pourrait être de donner accès aux agents qui le souhaitent à une plateforme par laquelle ils pourraient être mis en relation avec des personnels en situation de handicap de différentes administrations et entreprises afin de pouvoir échanger sur leurs expériences.

Le développement du recours au dispositif « Emploi accompagné »

L'emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement spécifique pour les personnes en situation de handicap invisible.

Les acteurs du service public de l'emploi : France Travail, Cap Emploi, les missions locales, proposent des accompagnements sur le champ professionnel, mais certaines personnes en situation de handicap ont des **besoins spécifiques**.

Cette forme d'accompagnement spécifique concerne majoritairement les **handicaps invisibles** : le **handicap psychique**, les **troubles du spectre de l'autisme**, les **troubles du neuro-développement**.

Le dispositif s'adresse aux personnes en situation de handicap :

- **demandeurs d'emploi**, pour soutenir leur recherche d'emploi et leur intégration,
- **salariés** en poste, pour sécuriser durablement leur emploi.

Il existe une plateforme emploi accompagné par département qui rassemble plusieurs opérateurs experts et le service public de l'emploi.

Un demandeur d'emploi ou un salarié en poste peuvent bénéficier de cet accompagnement sur prescription :

- soit de la MDPH ;
- soit de France Travail, Cap emploi ou d'une mission locale.

Quand la personne est en poste, l'employeur, son référent handicap, le service de santé au travail peuvent lui proposer qu'il sollicite l'emploi accompagné pour sécuriser la relation au travail.

La personne doit avoir une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé quand l'accompagnement débute.

Informations sur l'emploi accompagné :

- le site <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr>, portail gouvernemental ;
- le site <https://monparcourshandicap.gouv.fr>, portail gouvernemental ;
- le site <https://emploi-accompagne.fr>, le site du Collectif France Emploi Accompagné.

Les appuis spécifiques (AS)

Le dispositif des « Appuis spécifiques » (anciennement PAS ou Prestations d'Appuis spécifiques) est une offre construite par l'AGEFIPH pour les employeurs privés et aussi pour les employeurs publics dans le cadre du partenariat AGEFIPH-FIPHFP. Ses objectifs sont :

- Identifier des solutions de compensation efficaces, individualisées, concrètes et adaptées favorisant l'autonomie de la personne.
- Appuyer à la mise en œuvre des solutions si nécessaire.
- Faire monter en compétence l'employeur, conseiller à l'emploi sur les conséquences du handicap de la personne accompagnée.

L'Appui Spécifique est réalisé pour un [employeur](#) ou un conseiller à l'emploi qui accompagne une personne handicapée possédant un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en cours de validité ou ayant engagé une démarche de reconnaissance de son handicap.

Le prestataire apporte son expertise pour répondre à des besoins en lien avec :

- **un handicap visuel,**
- **un handicap auditif,**
- **un handicap psychique,**
- **un handicap moteur / maladie chronique invalidante,**
- **des troubles du neuro-développement (incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique et de l'épilepsie).**

Selon le besoin exprimé par l'employeur ou le conseiller à l'emploi, le prestataire apporte des conseils, des techniques et modes de compensation objectivés et contextualisés pour sécuriser le parcours professionnel de la personne en situation de handicap. Selon le besoin identifié, l'intervention de l'expert peut également être réalisée auprès du collectif de travail (même si l'employeur n'a pas mobilisé directement ce service), ou du collectif de formation de la personne, pour des actions de sensibilisation ou de conseil.

Qui est le prescripteur d'un Appui Spécifique pour un agent affecté au ministère des Armées ?

Le ministère employeur public conventionné avec le FIPHFP est le prescripteur pour ses personnels TH. **Il n'a donc pas à s'adresser à Cap emploi pour le recours à un « appui spécifique ».**

C'est le DHR qui est considéré comme le prescripteur de l'ASS sur le plan administratif (à ne pas confondre avec le médecin du travail qui préconisera l'appui spécifique).

Exception : les dossiers d'AS initiés avant le 1^{er} juillet 2024 mais non clôturés, seront saisis sur la plateforme par le prescripteur initial (c'est-à-dire CAP emploi, si c'est CAP emploi qui a prescrit l'AS). Les dossiers initiés après cette date seront tous saisis par les DHR.

Bénéficiaires : Il sera possible d'initier un dossier pour un agent en attente de justificatif d'éligibilité au handicap mais il devra fournir au DHR avant 6 mois son justificatif d'éligibilité au handicap.

Dans quels cas avoir recours aux Appuis spécifiques au ministère ?

Au ministère, quand peut-on avoir recours aux Appuis Spécifiques pour conseils, des techniques et modes de compensation objectivés et contextualisés pour sécuriser le parcours professionnel ou pour une intervention d'un expert auprès du collectif de travail ?

handicaps visuel/ Auditif / Moteur et troubles du neuro-développement hors autisme ou troubles du spectre autistique	le DHR du CMG demande le recours à un prestataire du marché Appuis spécifique via la plateforme DIGITO adresse : https://appuipro.agefiph.fr
handicaps psychiques et handicap cognitifs	recours au marché de psycho-accompagnement passé par le ministère des Armées avec ARHIM (voir Annexe 5. Handicap psychique : focus sur le psycho-accompagnement des agents concernés par des troubles psychiques ou cognitifs)
Troubles du spectre autistique (TSA), autisme Asperger	recours au partenaire Aspie job (Paris, Lyon) ou AFG autisme (Paris et plusieurs sites en France, Lyon , Nord, Sud-Ouest) Si aucun de ces 2 partenaires n'est disponible à court terme ou si nécessité de proximité géographique, possibilité de recours à des partenaires privilégiés locaux (LADAPT par exemple...) Cas particulier : Pour une simple sensibilisation du collectif de travail, sans accompagnement individuel, possibilité de recours à ARHIM dans le cadre du marché ministère des Armées – ARHIM

L'intérêt de demander une visite de pré-reprise⁴.

Une **visite de pré-reprise** est une visite médicale qui peut être organisée dans le but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt, le retour au travail dans les meilleures conditions. Cette visite de pré-reprise peut être demandée :

- par le médecin du travail,
- par le médecin traitant,
- par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale,
- ou par l'agent lui-même .

Cette visite ne peut pas être réalisée à la demande de l'organisme ou de l'administration. Elle ne donne pas lieu à un avis médical d'aptitude.

Au cours de cette visite, le médecin du travail examine l'agent et échange. Il peut ensuite recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail,
- des préconisations de reclassement,
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter votre reclassement ou votre réorientation professionnelle.

Il en informe, sauf opposition de l'agent, le chef d'organisme

Cette visite de pré-reprise facultative permet d'anticiper le retour au travail dans de bonnes conditions et participe à la prévention de la désinsertion professionnelle.

⁴ - Référence : article. 26 de l'arrêté du 4 décembre 2020 modifié : Cet arrêté fixe les modalités de nomination des médecins du travail ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention organisé au profit du personnel civil du ministère de la défense.

Évolution professionnelle des agents en situation de handicap

Les consultations d'agents en situation de handicap organisées par la DNH ont permis de faire apparaître des besoins de préparation aux changements de poste, pendant la phase de recherche de poste et, une fois le poste trouvé, avant la date de la prise de poste.

Le réseau handicap DNH/DHr et les Conseillers mobilité carrière (CMC) des CMG informeront les employeurs et **les agents** sur les dispositifs **spécifiques aux agents en situation de handicap** et sur les formations pour favoriser l'évolution professionnelle des agents en situation de handicap.

La préparation au changement de poste

Définir son projet de mobilité : période d'immersion professionnelle et handicap

La période d'immersion professionnelle est un nouveau dispositif RH porté par la stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024 et issu du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics. La mise en œuvre des période d'immersion professionnelle sera encouragée, notamment pour les agents en situation de handicap.

La démarche d'immersion professionnelle va être expérimentée au sein du ministère des Armées à compter de 2025 avec trois employeurs qui se sont portés volontaires et pourra être généralisée à tous les employeurs par la suite.

La période d'immersion professionnelle



<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/immersion-professionnelle-un-dispositif-au-service-des-projets-de-mobilite-des-agents>

La période d'immersion professionnelle

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur d'une durée comprise entre deux jours et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

La demande est motivée et présentée par l'agent à son administration d'emploi. Elle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle son commencement est souhaité ou dans un délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé et l'autorité hiérarchique compétente. Elle précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées.

Elle est instruite par l'autorité hiérarchique compétente qui apprécie notamment sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle.

Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'autorité hiérarchique compétente fait connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande.

La mise en œuvre d'une période d'immersion donne lieu à une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil. Cette convention définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

Pendant la période d'immersion, le bénéficiaire est considéré comme étant en mission. Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement.

Lorsque le bénéficiaire de la période d'immersion professionnelle est une des personnes mentionnées à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) à laquelle ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de son poste de travail, son employeur s'assure qu'elle bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période. Ces aides sont définies dans la convention.

La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

Préparer sa mobilité vers le poste obtenu

Une fois le nouveau poste connu et avant l'affectation, il est souhaitable de veiller à certains sujets pratiques avant même, l'aménagement du poste.

Ainsi, en relation avec le relais handicap du nouveau site, il peut être utile d'organiser une **visite des futurs locaux** de travail et de restauration afin de détecter un éventuel besoin d'adaptation (itinéraire, système d'ouverture des portes, signalétique par exemple...) et pour préparer l'agent à son nouvel environnement de travail, site, locaux professionnels et de restauration...

Le **transfert du dossier médical** des agents en situation de handicap devra faire l'objet d'une attention particulière afin que le médecin de la nouvelle entité en dispose de façon à organiser une visite médicale au plus tôt, après la nouvelle affectation.

Le programme HandiTalents pour favoriser l'évolution professionnelle des agents en situation de handicap.

Le programme HandiTalents sera mis en œuvre à titre expérimental en 2025 par la DGAFP pour 60 bénéficiaires issus des trois versants de la fonction publique, grâce à un financement accordé par le FIPHFP⁵.

Les grandes administrations seront par la suite encouragées par la DGAFP à proposer ce type de programme pour leurs agents en situation de handicap.

HandiTalents, est un programme d'accompagnement du parcours professionnel des agents publics en situation de handicap des trois versants de la fonction publique, qui vise à renforcer l'exemplarité de la fonction publique en matière de parcours professionnel et d'accompagnement des agents publics en situation de handicap. Ce programme vient compléter la dynamique engagée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, et les dispositifs créés à destination des agents en situation de handicap de la fonction publique.

Le programme HandiTalents vise ainsi à accompagner des agents publics en situation de handicap dans leur parcours professionnel. Il s'agit de permettre aux bénéficiaires du programme d'être encouragés et accompagnés créer les conditions les plus favorables à la concrétisation de leur évolution professionnelle, quelle que soit la forme de cette évolution (changement de poste, de métier, de grade, de corps...)

Ce programme combine, sur une période de six mois, plusieurs modalités d'accompagnement :

- des temps de rencontre collectifs incluant formations, informations, coaching collectif et rencontres inspirantes ;
- des séances de co-développement, organisées et mises en place par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP).
- des sessions de coaching individuel.

Au terme du programme, les participants se verront en outre proposer un accompagnement par un mentor.

⁵ - Référence : Circulaire du 21/11/2024 relative aux modalités de sélection des agents publics des 3 versants de la fonction publique en vue de leur participation au programme HandiTalents.

Période de préparation au reclassement (PPR) et reclassement

« La période de préparation au reclassement (PPR), en tant que période de découverte et d'appropriation d'un autre métier et de compétences nouvelles constitue un moyen intéressant pour réussir son reclassement et débiter une nouvelle carrière.

Ce temps d'accompagnement vise à identifier les besoins et les souhaits du fonctionnaire, et sur la base d'un projet établi conjointement avec l'Administration, lui proposer des formations et des stages pour lui permettre d'exercer de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé ».

La PPR est de droit dès la reconnaissance de l'inaptitude du fonctionnaire par le conseil médical⁶.

La mise en œuvre d'une PPR sera proposée en cas de reclassement

Le reclassement est un dispositif mobilisable par le fonctionnaire inapte.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires dont l'état de santé altéré ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions, peuvent bénéficier d'un aménagement de leur poste conforme à leur état physique et, lorsque cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel pour inaptitude pour raison de santé sur un emploi d'un autre grade ou dans un autre corps que le leur.

« L'objectif du reclassement est de permettre de détacher le fonctionnaire sur un emploi compatible avec son état de santé dans un autre corps au sein de son administration d'origine, ou d'être détaché dans un corps ou cadre d'emploi de niveau équivalent ou inférieur dans les trois versants de la fonction publique. Le cas échéant le détachement peut aboutir à l'intégration dans le corps d'accueil.

Le reclassement du fonctionnaire peut également intervenir par la voie de concours ou par la promotion interne à un corps de niveau supérieur.

Une procédure de reclassement spécifique est ouverte aux agents contractuels de la fonction publique de l'État par le décret du 17 janvier 1986 »⁷.

<https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/piloter-ma-carriere/mobilite-parcours-carriere/mobilite-parcours-carriere-personnels-civils/laccompagnement#title-40908>

⁶ - L 826 -2 du code général de la Fonction Publique (CGFP)

⁷ - Guide DGAFP Parcours professionnel et santé. Faciliter l'évolution professionnelle des agents publics de l'État. La période de préparation au reclassement des fonctionnaires et le reclassement des agents publics de l'État.

Les incontournables de la RH : La période de préparation au reclassement (PPR)



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*



**CIVILS DE
DÉFENSE**

LES INCONTOURNABLES DE LA RH

La période de préparation au reclassement (PPR)



L'ENTRÉE DANS LA PPR

À QUI S'ADRESSE LA PPR ?

Vous êtes un agent titulaire. Vous avez été reconnu inapte par le conseil médical à exercer les fonctions de votre grade tout en demeurant apte à exercer une activité.

EN QUOI CELA CONSISTE ?

La PPR a pour but de :

- vous aider à construire votre nouveau projet professionnel ;
- vous préparer à exercer un nouvel emploi.

Elle constitue **un moyen intéressant pour réussir un reclassement**. A son terme, l'objectif est que vous puissiez retrouver **un poste correspondant à vos compétences et compatible avec votre état de santé**.

COMMENT VOUS EST-ELLE PROPOSÉE ?

Votre centre ministériel de gestion (CMG) et votre dernier employeur prennent contact avec vous pour vous proposer d'intégrer ce dispositif, suite à l'avis rendu par le conseil médical.

Vous avez un **délai de 15 jours** pour donner une réponse.

QUELS SONT LES AVANTAGES ?

La PPR vous permet de :

- découvrir d'autres métiers et vous former ;
- vous projeter dans un nouvel emploi ;
- être en position d'activité et être rémunéré en continuant à acquérir de l'ancienneté.

Avis du conseil
médical

Proposition de la PPR
Réponse sous 15 jours

Arrêté de placement en PPR
(1 an maximum)

Les incontournables de la RH : La période de préparation au reclassement (PPR)

LE DÉROULEMENT DE LA PPR

1 COMMENT EST-ELLE MISE EN OEUVRE ?

La PPR est un dispositif individuel et personnalisé. Elle est d'une durée de **12 mois maximum**.



Elle prend la **forme d'une convention** entre vous, votre CMG et votre employeur qui désignera un tuteur. Cette convention définit les modalités de mise en œuvre et la durée.

2 COMMENT SE DÉROULE LA PPR ?

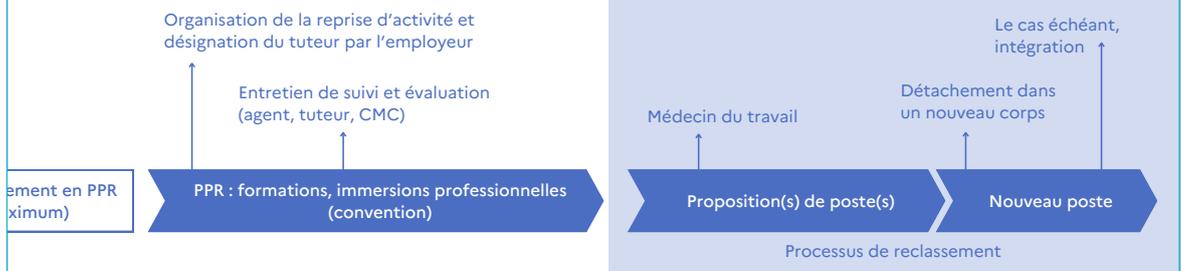


Au cours de la PPR, vous pourrez bénéficier de **formations, de périodes d'immersion professionnelle ou d'observation** au sein de plusieurs services dans le but d'identifier un nouveau poste.

Des points d'étapes réguliers vous seront proposés.

VOS INTERLOCUTEURS

- Le référent RH de votre établissement d'emploi
- Le tuteur désigné par votre employeur d'accueil
- Le CMG gestionnaire
- Le conseiller mobilité carrière
- Le médecin du travail
- L'assistance du service social
- Le cas échéant, le délégué handicap régional



LA SORTIE DE LA PPR

QUE SE PASSE T-IL APRÈS LA PPR ?

Si un poste de reclassement est identifié et si votre investissement dans le projet le permet, le processus de reclassement sur un nouveau poste pourra s'enclencher, après avis du conseil médical.

Vous serez d'abord **détaché(e) et affecté(e)** sur votre nouvel emploi dépendant d'un autre corps et compatible avec votre état de santé. Puis, le cas échéant, intégré dans ce nouveau corps de détachement.

Il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de la PPR pour bénéficier d'un reclassement.

QU'EST CE QUE LE CONSEIL MÉDICAL ?



C'est une instance consultative composée de médecins agréées qui doit être saisie par l'administration dans certaines situations de congé pour raisons de santé.

Avancement

Le détachement de fonctionnaires dans un corps de niveau supérieur

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique⁸ a institué une procédure dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2026 pour favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps concerné.

Au ministère des Armées, ce recrutement est mis en œuvre depuis 2021 pour des détachements dans des corps des filières administrative et technique.

Ce dispositif, ouvert à l'ensemble des fonctionnaires en situation de handicap de la fonction publique, est une véritable sélection. **Les candidats doivent prendre soin à la préparation du dossier de RAEP⁹ ainsi qu'à la préparation de l'entretien.** Des formations à la préparation du dossier de RAEP, ainsi que des formations à la prise de parole en public, sont proposées dans le catalogue de formation.

Lien vers le catalogue de formation :

<https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/me-former/formations-specifiques/specificites-du-personnel-civil/catalogue-ministeriel-formations>

Les fonctionnaires du ministère qui remplissent les conditions pour candidater peuvent s'inscrire non seulement aux sélections organisées par le ministère mais aussi à celles des autres administrations. Les avis relatifs à la mise en ligne de ce dispositif dérogatoire sont mis en ligne dans le site de la DGAFP (voir lien ci-dessous).

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/les-avis-de-recrutement-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>

⁸ - Source DGAFP : FICHE MÉTHODOLOGIQUE Modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure pour les fonctionnaires BOETH

⁹ - RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Le dispositif de détachement dans le corps supérieur, réservé aux fonctionnaires en situation de handicap, qu'est-ce que c'est ?

Les emplois offerts font l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié notamment sur le site internet du ministère de la fonction publique ainsi que dans *Civils de la défense*, l'intranet du ministère, le réseau social LinkedIn. L'avis précise le nombre et la description des emplois, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt.

La procédure est ouverte à tous les fonctionnaires remplissant deux conditions :

- appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) définies à l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019,
- justifier d'une certaine durée d'années de services publics.

Les candidats peuvent postuler sur l'ensemble des postes offerts, y compris au sein d'un autre ministère ou d'un autre versant de la fonction publique (hospitalière, territoriale).

Au ministère des Armées, la sélection est organisée au niveau local, par les centres ministériels de gestion. Une commission de sélection est composée d'un agent d'un corps de niveau équivalent ou supérieur au corps de détachement, représentant l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination et président de la commission, d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (en général le délégué handicap du CMG), d'une personne du service des ressources humaines.

La commission évalue, au vu du dossier, l'aptitude à exercer les missions dévolues au corps de détachement et tient compte des acquis de l'expérience professionnelle du candidat et de sa motivation. Elle établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

La commission auditionne les candidats au cours d'un entretien de quarante-cinq minutes, sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.

La période de détachement dans un corps supérieur : Lorsque le statut particulier ne prévoit ni stage ni formation initiale, le détachement est prononcé pour un an.

Appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement dans un corps supérieur

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un **rapport d'appréciation des compétences acquises et de leur mise en œuvre**, établi par le supérieur hiérarchique.

À l'issue de la période de détachement, la commission (...) procède à une **nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire**.

La commission auditionne le fonctionnaire détaché lors d'un entretien de quarante-cinq minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation du supérieur hiérarchique. (...) Cet entretien débute par un exposé de dix minutes sur les principales activités réalisées pendant le détachement. La commission apprécie ses capacités à exercer les missions du corps de détachement.

« Au terme de la période de détachement, et au regard de l'avis rendu par la commission, l'administration peut intégrer définitivement le fonctionnaire dans le corps de détachement, prolonger le stage ou réintégrer le fonctionnaire dans son corps d'origine. ».

En savoir plus : lien vers le site de DGAFP

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/la-promotion-par-la-voie-du-detachement>

AXE 4

ACCESSIBILITÉ
BÂTIMENTAIRE ET
NUMÉRIQUE

Accessibilité bâimentaire et numérique

Accessibilité bâimentaire

L'accessibilité bâimentaire est l'un des principaux sujets abordés par les panels d'agents consultés pour la préparation de ce plan. Son développement est indispensable pour développer l'insertion, le maintien en emploi et la mobilité professionnelle des agents en situation de handicap. Plus il y aura de bâtiments accessibles, plus la variété des postes envisageables sera large.

Code du travail – [Section 5 : Accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés \(Articles R4214-26 à R4214-28\) Article R4214-26](#)

Les lieux de travail, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap.

Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible.

Les lieux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.

[Article R4214-27](#) Les accès, portes, dégagements et ascenseurs desservant les postes de travail et les locaux annexes tels que locaux sanitaires, locaux de restauration, parcs de stationnement, sont conçus de manière à permettre l'accès et l'évacuation des personnes handicapées, notamment celles circulant en fauteuil roulant.

L'aménagement des postes de travail est réalisé ou rendu ultérieurement possible.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018488734/#LEGISCTA000021188879

Procédure relative au financement des travaux

La note **Travaux pour l'accessibilité bâimentaire** n°1D24002036/AMR/SGA/DRH-MD/DP Mixité/NP du 28 avril 2024 ayant pour objet de présenter les conditions de financement des travaux d'infrastructure d'accessibilité au profit notamment des agents du ministère en situation de handicap, mis en œuvre par le Service d'Infrastructure de la Défense (SID) est en cours de refonte.

La DTIE et le SID réservent au minimum 100 K€/an sur les crédits généraux Infrastructure.

Procédure :

Un besoin de travaux d'accessibilité est évoqué.

- le référent accessibilité expertise de l'Unité de soutien de l'infrastructure de la défense (USID) concerné et le Délégué Handicap (DHr) du CMG, informé par le relais handicap de proximité, donnent un avis.
- une fiche d'expression de besoin (FEB) est élaborée par le service à l'origine de la demande.

Crédits qui ne sont pas à la main du COMBdD :

- demande transmise à la Délégation nationale handicap (DNH)
- la DNH communique à la DCSID les dossiers transmis par les DHr des CMG de façon que la DCSID en tienne compte dans sa programmation
- la programmation prioritaire des travaux, ainsi validés dans leur principe et leur financement, relève ensuite du COMBDD.

Travaux de faible montant (inférieur à 100 000 euros) :

Les commandants de BdD peuvent utiliser le budget «travaux d'aménagement mineurs» (TAM) pour faire effectuer plus rapidement les aménagements d'accessibilité.

Travaux pour l'accessibilité bâimentaire



Une largeur de place de parking de 3m30



Un cheminement lisse, non meuble, sans obstacle avec une largeur $\geq 1m40$



Un plan incliné $\leq 5\%$, avec un garde corps



Des espaces de manœuvre avec une rotation de 1m50



Des systèmes de communication ou d'ouverture entre 0,80m et 1m30



Des portes automatiques avec une largeur de 0,80m min



Un ascenseur avec des dimensions d'au moins 1m X 1m30



Un bureau/accueil avec une hauteur maximum de 0,80m

Accessibilité numérique

Au ministère, 3 000 systèmes d'information sont utilisés et 28 000 personnes civiles et militaires (soit 10 %) travaillent dans le domaine du numérique.

Le volet Accessibilité numérique de ce plan porte sur l'accessibilité aux agents du ministère des sites et des SI et l'accessibilité des sites aux candidats à un emploi du ministère. En ce qui concerne les SI, il porte uniquement sur les systèmes d'information d'administration et de gestion soit 1 330 SIAG (portés par 18 Directions des systèmes d'information (DSI)) dont 88 SIAG transverses sous pilotage de la direction de la transformation et de la performance ministérielles (DTPM). Sont exclus du périmètre les systèmes scientifiques et techniques (SIST) et les systèmes d'information opérationnels et de communication (SIOC), lesquels sont mis en œuvre par des personnels faisant l'objet d'un suivi médical d'aptitude poussé.

Les objectifs de l'accessibilité numérique au ministère sont les suivants

- 100 % des nouveaux sites et applications de communication au public, prenant en compte le DSFR (système de design de l'État) nativement dès 2025
- Garantir la mise en accessibilité numérique des produits numériques de communication au public existants, quand cela n'entraîne pas une charge disproportionnée. Les contenus ou fonctionnalités qui ne seraient pas rendus accessibles compte tenu du caractère disproportionné de la charge correspondante seront accompagnés, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, d'une alternative accessible.
- Assurer la formation continue à l'accessibilité numérique des personnels du ministère intervenant sur les services de communication au public en ligne, de manière adaptée en fonction de leur profil.
- Inclure, autant que possible, les personnes en situation de handicap dans la politique d'accessibilité numérique du ministère.

1 - Structurer et animer le réseau des correspondants « accessibilité numérique » au sein du ministère

- Un référent ministériel « Accessibilité numérique » qui assurera la coordination de l'ensemble des correspondants « accessibilité » des périmètres SI a été désigné le 22 octobre 2024
- Nommer des correspondants « accessibilité » au regard de l'organisation des services du numérique du ministère
- Intégrer la compétence 4562 – «accessibilité numérique» du référentiel des compétences dans les fiches de poste des agents intervenant sur les services de communication au public en ligne»
- Présenter régulièrement les résultats en matière d'accessibilité numérique au Comité exécutif du conseil du numérique et des systèmes d'information et de communication (CECNUM), instance de pilotage du numérique ministériel.

2 - Favoriser l'accès des services en ligne et des applications métiers du ministère

- Garantir que tous les nouveaux sites et applications de communication au public mis en production à partir du S2-2025 seront conformes au RGAA4. Intégrer cette exigence en amont dans les nouveaux projets numériques de communication au public.
- Définir un planning de mise en conformité des applications et sites de communication au public existants.
- Adapter les procédures d'élaboration des marchés, ainsi que les règles d'évaluation des candidatures, pour prendre en compte les exigences de conformité au RGAA.

3 - Veiller au maintien de l'accessibilité numérique dans le temps par la sensibilisation et la formation

- Former les chefs de projets SI à l'accessibilité numérique, en proposant des formations spécifiques avec la DINUM et des parcours interne PIX¹⁰ sur l'accessibilité numérique»
- Proposer aux correspondants accessibilité numérique une formation à l'accessibilité numérique adaptée à leur profil, lors de leur désignation
- Veiller aux implications des montées de version des socles informatiques sur l'accessibilité et notamment sur les logiciels spécifiques pour les personnes en situation de handicap.
- En relation avec la DGNUM, la DRH-MD veillera à faire inclure un volet «Accessibilité numérique» dans les catalogues de formation à destination des agents du ministère des Armées.

4 - Inclure les personnes en situation de handicap dans la politique d'accessibilité numérique

- Identifier et former des testeurs et des auditeurs internes occasionnels en situation de handicap, en veillant à une représentation des situations de handicap ;
- Impliquer des personnes en situation de handicap dans les tests utilisateurs des sites et application de communication au public.

5 - Soutenir les initiatives favorisant l'inclusion numérique des agents et des usagers

- Soutenir les projets innovants d'accessibilité numérique, notamment ceux incluant l'IA en relation avec l'agence ministérielle pour l'intelligence artificielle de défense et le LAB IA (laboratoire de l'intelligence artificielle).

Packaging des logiciels utilisés par les malvoyants et malentendants

Le packaging des logiciels permet leur installation en self-service (ou assisté par le correspondant SIC de l'établissement) directement sur le poste de travail de l'agent. Ainsi, le packaging des logiciels utilisés par les malvoyants et malentendants permet aux agents de pouvoir rapidement utiliser leur poste de travail.

Pour cela, le processus est le suivant :

La DNH communique à la DGNUM la liste des principaux logiciels (ceux les plus utilisés) spécifiques fournis aux agents en situation de handicap pour qu'ils soient suivis au titre de la cohérence bureautique et de la gouvernance technique. À cet effet, une note de fréquence annuelle sera produite par la DGNUM afin que ces logiciels particuliers du poste de travail soient bien pris en compte par les services du socle numérique de l'opérateur DIRISI.

Ces logiciels, fournis dans le cadre du marché ACCESS SOLUTIONS (marché pour la compensation de la déficience visuelle) et avec TADEO (marché pour la compensation de la déficience auditive), font l'objet d'une demande de packaging par la DSI RH, et ce aussi fréquemment que les renouvellements de versions l'exigeront. Les packages réalisés et testés par le CNCI (Centre National de configuration informatique) sont déposés dans le DIRISI Store pour, à la demande, être déployés sur les postes de travail des agents.

¹⁰ - Parcours interne PIX : Plateforme d'évaluation et de certification des compétences

ANNEXES

Statistiques

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par statut, par catégorie et par sexe

		BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI						TOTAL		
		EN SITUATION DE HANDICAP			HORS SITUATION DE HANDICAP					
		F	H	Sous-total	F	H	Sous-total	F	H	Total
FONCTIONNAIRES	Cat. A*	125	92	217	11	64	75	136	156	292
	Cat. B	249	348	597	99	411	510	348	759	1107
	Cat. C	843	579	1422	232	403	635	1075	982	2057
	Sous-total	1217	1019	2236	342	878	1220	1559	1897	3456
CONTRACTUELS	Niv. I*	19	24	43	0	1	1	19	25	44
	Niv. II	16	30	46	0	0	0	16	30	46
	Niv. III	50	42	92	0	0	0	50	42	92
	Sous-total	85	96	181	0	0	1	85	97	182
OUVRIERS DE L'ÉTAT	TSO	3	17	20	0	1	1	3	18	21
	Chefs d'équipe	7	54	61	0	2	2	7	56	63
	Ouvriers	68	184	252	1	3	4	69	187	256
	Sous-total	78	255	333	1	6	7	79	261	340
Total		1380	1370	2750	343	885	1228	1723	2255	3978

* dont cat. A+ et niv. I+

Source : DRH-MD/DNH

Champ : personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, en décembre 2023

Répartition des BOE par tranches d'âge au 31/12/2023

ÂGE	HANDICAPÉ	NON HANDICAPÉ	TOTAL GÉNÉRAL
20-25 ans	34		34
26-40 ans	332	57	389
41-49 ans	721	387	1108
50	122	63	185
51	107	61	168
52	111	47	158
53	124	38	162
54	146	43	189
55	122	33	155
56	102	62	164
57	126	67	193
58	127	52	179
59	131	64	195
60	129	80	209
61	98	78	176
62	85	59	144
63	45	26	71
64	31	22	53
65	19	11	30
66	8	5	13
67	1	1	2
69	1		1
50 ans et plus	1635	812	2447
Total général	2722	1256	3978

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2023

Effectifs déclarés au FIPHFP (avec majoration pour ceux qui ont eu 50 ans en 2023)

	NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2023			NOMBRE CALCULÉ AVEC MAJORATION POUR LES PLUS DE 50 ANS (ILS COMPTENT POUR 1,5) AU 31/12/2023				% BOE 57562 CIVILS AU 31/12/2023
	handi	non handi	total	handi	handi 50 ans et +	non handi	total	taux d'emploi
RQTH	2 226	0	2 226	2 226	142	0	2 297	3,99%
Carte invalidité	86	0	86	86	2	0	87	0,15%
Certificat d'inaptitude médicale au poste	2	0	2	2	0	0	2	0,00%
Allocation adulte handicapé	7	0	7	7	1	0	7,5	0,01%
Incapacité permanente partielle >= 10% - accident travail	108	0	108	108	0	0	108	0,19%
Incapacité permanente partielle >= 10% - maladie prof	51	0	51	51	0	0	51	0,09%
Justificatif d'une incapacité 2/3	4	0	4	4	0	0	4	0,01%
Allocation temporaire invalidité - accident travail	42	0	42	42	0	0	42	0,07%
Allocation temporaire invalidité - maladie prof	2	0	2	2	1	0	2,5	0,00%
Décision de mobilité pour reclassement	9	0	9	9	0	0	9	0,02%
Pension militaire d'invalidité	185	0	185	185	3	0	186,5	0,32%
Sous-total BOE TH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi travailleur handicapé)	2 722		2 722	2 722	149	0	2 796,5	4,86%
ex militaire sans pension militaire d'invalidité (ex militaire recruté au titre de la voie 4139.3 « des emplois réservés » avant la réforme de l'accès des militaires aux fonctions publiques mise en œuvre le 01/01/2020)	0	1 166	1 166	1 166	2	0	1 167	2,03%
conjoint survivant art L394	0	82	82	82	1	0	82,5	0,14%
conjoint militaire art L124	0	1	1	1	0	0	1	0,00%
charge enfant mineur art L394	0	2	2	2	0	0	2	0,00%
charge enfant mineur art L124	0	1	1	1	0	0	1	0,00%
orphelin de guerre	0	1	1	1	0	0	1	0,00%
pupille de la Nation	0	3	3	3	0	0	3	0,01%
Sous-total BOE non TH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi NON travailleur handicapé)	0	1 256	1 256	1 256	3	0	1 257,5	2,18%
Total BOETH + BOE non TH	2 722	1 256	3 678	3 978	152	0	4 054	7,04%

La Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Qui peut bénéficier d'une PMSMP ?

Les personnes sans activité en parcours d'insertion, par exemple :

- Demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi ; Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
- Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par Pôle emploi ou des Cap emploi ;
- Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, par exemple :
- Travailleurs handicapés salariés d'entreprises adaptées ;
- Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion ;
- Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques.

Quel statut pour le bénéficiaire d'une PMSMP ?

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle.

Quelles suites après une PMSMP ?

- soit un accès direct à l'emploi, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi ;
- soit la mise en œuvre d'actions pour l'accès à l'emploi : accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles.

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Des prescripteurs de plein droit, désignés par la loi : France Travail ; les missions locales ; les Cap emploi...

Quels sont l'objet et les modalités d'une PMSMP ?

Les PMSMP permettent de **se confronter à des situations réelles** pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel, de vérifier si le métier envisagé est compatible avec son handicap ou d'**initier une démarche de recrutement**.

Pour un employeur, c'est l'occasion de **sensibiliser les collaborateurs au handicap**.

Conclue pour **une durée maximale d'un mois (de date à date)**, une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue.

Comment faire la demande d'une PMSMP ?

Le bénéficiaire d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, qui a trouvé une structure pour l'accueillir, doit se faire prescrire une PMSMP par l'organisme chargé de son accompagnement.

Les conditions de mise en œuvre des PMSMP sont adaptables en fonction de chaque bénéficiaire.

Quels documents ?

Une convention normalisée conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, le prescripteur, la structure d'accompagnement (si différente du prescripteur) et l'employeur (si le bénéficiaire est salarié).

Lien vers le site de France Travail : vidéo de présentation de la PMSMP :

<https://www.francetravail.fr/candidat/votre-projet-professionnel/definir-votre-projet-professionnel/realiser-une-immersion-professionnelle.html>



Un apprenti en situation de handicap est recruté : Que peut financer le FIPHFP ?

Source : Catalogue des interventions du FIPHFP 2024

La rémunération

Le FIPHFP rembourse au ministère 80% de la rémunération brute et des charges sociales par année d'apprentissage durant toute la durée du contrat.

Réf. : fiche 7 du catalogue des interventions sur www.fiphfp.fr

La formation de l'apprenti

Le FIPHFP peut rembourser au ministère jusqu'à 10 000 € par an, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois

Cette somme est souvent supérieure aux frais de formations annuels. Pour que le FIPHFP prenne en charge cette dépense, des justificatifs doivent pouvoir lui être présentés (convention de formation indiquant le montant de la formation, facture du CFA)

Réf. : fiche 24 du catalogue des interventions

Les surcoûts socio-pédagogiques éventuels

Que ce soit au ministère et/ou au CFA, le FIPHFP prend en charge jusqu'à 520 fois le SMIC horaire brut pour, par exemple, financer l'ingénierie pédagogique spécifique, l'adaptation des supports pédagogiques, l'adaptation des modalités d'examens, l'aide humaine, etc.

Si l'accompagnement socio-pédagogique est réalisé dans le CFA, celui-ci adresse au ministère une facture, justificatif de dépense présentée au FIPHFP.

S'agissant des aides humaines, la ressource peut être interne ou un intervenant extérieur. Aide mobilisable tous les ans.

Réf. : fiche 8 du catalogue des interventions

Les aménagements techniques

Le FIPHFP finance l'aménagement technique (acquisition de matériel, logiciel, aménagement du poste, etc.) jusqu'au 10 000 € pour 3 ans, qu'il soit nécessaire en CFA et/ou au ministère.

Ce matériel est la propriété du ministère. Il peut être récupéré en fin de formation.

La compensation technique au ministère et/ou au CFA doit faire l'objet d'une prescription du médecin du travail.

Réf. : fiche 1 du catalogue des interventions

Les éventuels surcoûts (déplacements, hébergement, restauration)

Le FIPHFP finance jusqu'à 12 000 €/an les éventuels surcoûts des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration engagés pour suivre la formation (ex : transport spécifique pour rejoindre le CFA)

Réf. : fiche 5 du catalogue des aides

L'accompagnement par le maître d'apprentissage

Le FIPHFP peut prendre en charge les coûts de formation du maître d'apprentissage s'il s'agit d'une formation axée sur le thème du handicap et dont l'objet est de faciliter le tutorat de l'apprenti en situation de handicap.

Le FIPHFP peut aussi prendre en charge le financement du temps spécifique nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti en situation de handicap (ATTENTION le bénéficiaire de cette aide est le ministère en tant qu'EMPLOYEUR PUBLIC partenaire du FIPHFP, ce n'est pas le maître d'apprentissage).

Au ministère, le service employeur du tuteur peut décider de lui verser une gratification dans le cadre de son régime indemnitaire mais elle ne sera pas prise en charge.

Réf. : fiche 16 du catalogue des interventions

Une aide forfaitaire à l'apprenti

Pour faciliter l'entrée en apprentissage (achat d'un ordinateur, d'un trousseau professionnel, etc.) une aide de 530 € maximum peut être versée par le ministère à l'apprenti.

L'employeur ministère effectue le versement de l'aide, le FIPHFP prend en charge le montant de cette aide.

En cas de redoublement, le FIPHFP ne prendra pas en charge le remboursement d'une seconde aide.

Réf : fiche 4 du catalogue des interventions

...Et si le ministère souhaite continuer à employer la personne à la fin de son contrat d'apprentissage ?

Le FIPHFP verse à l'employeur public Ministère des Armées (et non à l'apprenti) une prime à l'insertion durable d'un montant forfaitaire de 4 000 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, si le ministère titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée

Avez-vous pensé à l'article 91 de la Loi de Transformation de la fonction publique (Décret n°020-530 du 5 mai 2020) qui permet de titulariser l'apprenti au terme de son contrat. L'ancien apprenti devenu fonctionnaire est affecté dans un poste vacant, ce poste n'est pas nécessairement situé dans l'entité dans laquelle il a effectué sa période d'apprentissage.

Réf : fiche 9 du catalogue des interventions

Handicap auditif : focus sur la solution TADEO



Au ministère des Armées, une trentaine d'agents sourds ou malentendants utilisent la solution pour améliorer leurs conditions de travail.

Tadeo facilite et optimise la communication entre personnes entendantes et personnes sourdes ou malentendantes, que ces dernières soient oralisées (s'exprimant oralement) ou signantes (s'exprimant en Langue des signes française – LSF) sur site, en télétravail, en déplacement professionnel...

Tadeo traite tous les contextes du quotidien professionnel grâce à leurs prestations de [Transcription Instantanée de la Parole – TIP](#) en français et en anglais (e-transcription avec affichage en temps réel), de [visio-interprétation en langue des signes française \(LSF\) et anglaise](#) et de visio-codage en langue française parlée complétée – LFPC.

Tadeo est compatible avec 100% des logiciels de visio-conférence



Les prestations Tadeo

1 – Une totale autonomie



Dans l'exercice du métier dans une logique inclusive de valorisation des talents et de la performance collective.

2 – La disponibilité du service

La disponibilité réelle et immédiate du service Tadeo, quels que soient la fréquence, la durée ou le moment des appels.

3 – Un usage illimité

Un service illimité dans la durée et dans son usage, pour une communication pleine et entière entre l'utilisateur et ses interlocuteurs.

L'organisation de Tadeo en plusieurs plateformes interactives permet une prise en charge immédiate et un haut niveau de disponibilité du service, conditions essentielles pour une communication fiable au quotidien quel que soit le contexte.

Des exigences essentielles

Reposant sur une organisation totalement intégrée, Tadeo répond aux exigences fondamentales des employeurs sur la **sécurité des technologies propriétaires, le secret professionnel, les compétences des intervenants, la qualité des prestations et la pérennité du service.**

Lien vers le site de Tadeo : <https://www.tadeo.fr/>

Handicap psychique : focus sur le psycho-accompagnement des agents concernés par des troubles psychiques ou cognitifs

Note n° 0001D23009998/ARM/SGA/DRH-MD/DP MIXITE/DNH/NP du 13/7/2023

Accompagnement psycho-professionnel des agents civils en situation de troubles psychiques ou cognitifs et accompagnement de leur collectif de travail et de leur manager.

Depuis 2020, les personnels civils du ministère des Armées, concernés par des troubles psychiques ou par des troubles cognitifs et volontaires pour s'engager dans cette démarche peuvent bénéficier d'un psycho-accompagnement (bilan médico-professionnel, tutorat, ateliers, bilan de compétences et d'orientation, accompagnement du manager, sensibilisation de leur collectif de travail).

Pour le personnel, militaire, l'accompagnement est réalisé par le service de santé des Armées (SSA).

À l'occasion de la préparation d'un nouveau marché, les conditions pour bénéficier de l'accompagnement ont été élargies et la qualité de bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleur handicapé (BOETH) n'est désormais plus exigée pour bénéficier de ces prestations.

En effet, les personnes atteintes de troubles psychiques ou cognitifs peuvent rencontrer des difficultés à prendre conscience de leurs troubles et à s'engager dans la démarche de demande de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les troubles psychiques peuvent prendre des formes différentes (troubles de l'humeur, troubles anxieux, troubles obsessionnels compulsifs, addictions, troubles du comportement alimentaire, troubles psychotiques, schizophrénie...).

Un trouble cognitif est un ensemble de symptômes incluant des troubles de la mémoire de la perception, un ralentissement de la pensée et des difficultés à résoudre les problèmes.

Les troubles psychiques comme les troubles cognitifs peuvent avoir des répercussions sur l'activité professionnelle. Ils peuvent affecter la qualité des relations avec l'entourage professionnel quand leurs manifestations et leurs conséquences sont mal comprises.

Le personnel civil du ministère concerné par des troubles psychiques ou cognitifs et qui exprime sa volonté de s'engager dans cette démarche peut bénéficier d'un psycho-accompagnement. Les circonstances de l'expression du besoin du psycho-accompagnement pourront varier selon les situations. Un besoin pourra être identifié après des échanges entre divers acteurs (l'agent lui-même et aussi ses supérieurs hiérarchiques, les responsables RH, le médecin du travail, le relai handicap, le délégué handicap régional l'assistant de service social de proximité...).

Pour toute demande de psycho-accompagnement, un formulaire en deux volets est à remplir. Dans le premier volet, le prescripteur et l'agent motivent en quelques lignes la demande et précisent les attentes. Ce volet est aussi complété par le responsable du service, le responsable RH et par le Délégué Handicap régional du CMG.

Le second volet comporte des informations d'ordre médical. Ce volet confidentiel est renseigné par le médecin du travail et communiqué directement à un médecin du prestataire.

La première étape de l'accompagnement est le **bilan médico-professionnel**. Une réunion bilan de restitution et de préconisation se tiendra en présence des différents interlocuteurs concernés. Un compte-rendu écrit pourra être remis aux participants à la réunion bilan, avec l'accord du bénéficiaire. Ce n'est qu'après cette réunion que des actions de tutorat, des ateliers, un bilan de compétences et d'orientation pourront être proposés si le besoin est confirmé.

Afin de créer les meilleures conditions pour l'insertion et le maintien en emploi des agents concernés des **actions d'accompagnement de leur manager et de sensibilisation de leur collectif de travail** peuvent aussi être mises en œuvre.

Le psycho-accompagnement est réalisé par ARHIM, association créée à l'initiative de médecins psychiatres, de praticiens en psychologie et de responsables d'entreprise pour proposer des réponses concrètes aux difficultés d'ordre psychologique et relationnel dans le monde du travail. <https://www.arhim.org/>. Au ministère, le recours aux prestations de ARHIM est réalisé dans le cadre d'un marché ministériel. Il n'est pas prévu d'avoir recours à ARHIM dans le cadre d'un « appui spécifique ».

Les prestations définies dans le cadre du marché ministériel de psycho-accompagnement

	Durée	Intitulés
A	2 h 00	Diagnostic (audit de poste et bilan)
B	3 h 30	Tutorat psycho-professionnel
C	3 h 30	Ateliers au profit de l'agent
D	3 h 30	Bilans de compétences et d'orientation professionnelle
	Durée	Intitulés
E	3 h 30	Tutorat managérial (avec le manager)
F	3 h 30	Accompagnement du collectif de travail et du manager (médiation/supervision/pratique/ sensibilisation)

Autisme, troubles du neurodéveloppement : le partenariat avec AFG Autisme / Aspie job / Atypie friendly

En 2018, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD), avec le soutien de sa délégation nationale handicap (DNH) a conclu une convention avec le programme Atypie Friendly (ex-Aspie-friendly) et l'association AFG Autisme, pour encourager le recrutement de jeunes concernés par le trouble appelé « autisme Asperger ». Il s'agissait de faciliter leur recrutement par la rencontre entre les compétences d'un réseau universitaire accompagnant des étudiants de l'enseignement supérieur vers l'emploi, une association ayant une forte expérience dans la préparation des jeunes, de leurs futurs managers et de leur futur environnement de travail et les besoins du ministère.

Au titre de cette première convention, une douzaine de recrutements ainsi que des actions de sensibilisation ont été réalisés. Pour le renouvellement de la convention Aspie job a rejoint ce partenariat. Aspie Job fédère les énergies et compétences de parents s'appuyant sur un réseau d'intervenants spécialisés qui dédie son action à l'accompagnement des personnes autistes Asperger vers l'emploi. De son côté Atypie Friendly s'étend désormais aux autres troubles du neuro-développement, les troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, les troubles DYS... La complémentarité de trois acteurs est apparue comme un facteur de renforcement de ce partenariat au service du ministère.

Dans l'article 2 de la convention, le ministère des Armées indique être disposé à recruter notamment des bacheliers ou étudiants autistes Asperger ainsi que des personnes autistes en recherche d'emploi dont les compétences correspondent au mieux à ses besoins avec l'accompagnement nécessaire et tenant compte des spécificités de ces personnes. Le ministère souhaite aussi faciliter l'accueil d'étudiants en formation en alternance, d'étudiants stagiaires. La mise en œuvre de périodes d'immersion de courte durée, telles que le DuoDay, qui permettent aux personnes autistes de découvrir l'environnement de travail et les métiers civils exercés par le ministère et ses établissements publics, seront favorisées.

Dans l'article 6, le ministère des Armées s'engage à communiquer largement auprès de ses services recruteurs sur l'objet de cette convention et sur les actions qu'elle permet de réaliser et sur les outils et événements proposés par les partenaires pour favoriser l'accès à l'emploi (CVthèques, forums emploi...). Il s'appuiera notamment pour cette communication sur son réseau handicap animé par la délégation nationale handicap et composé de délégués handicap régionaux et de relais handicap locaux.

Le ministère des Armées s'engage à analyser les profils des candidats à des emplois de contractuels civils ou d'apprentis présentés par le réseau Atypie Friendly, par AFG Autisme et Aspiejob et à aiguiller les personnes accompagnées vers les postes à pourvoir en fonction de leurs compétences, de leurs souhaits et des besoins des services. Le ministère des Armées s'engage à étudier toute candidature à un stage conventionné avec une école, une université ou un Centre de Formation d'apprentis (CFA) dès lors que cette candidature est transmise à la Délégation nationale handicap de la DRH-MD par l'un des trois partenaires signataires de la convention. Les candidatures étudiées peuvent être des candidatures à des offres de stage publiées dans son site Civils de la défense ou des candidatures spontanées.

Un soin particulier sera apporté à l'aménagement des postes, à la formation des personnes encadrantes et des collègues de la personne recrutée. Les actions dans ce domaine seront financées par la DRHMD.

Les recrutements seront réalisés conformément aux dispositions applicables pour les contractuels après, le cas échéant, une formation interne professionnalisant technique ou linguistique adaptée en fonction des besoins.

Le ministère des Armées s'engage à organiser pour toute personne autiste présentée par l'un des trois partenaires qui en présente la demande une immersion de courte durée dans l'un de ses services, soit dans le cadre de l'opération nationale du DuoDay, soit dans une autre date.



Atypie-Friendly est le programme national qui œuvre à la construction d'un enseignement supérieur inclusif, pour les étudiants et personnels présentant un trouble du neuro-développement : autisme, trouble du déficit de l'attention, troubles dys. Il s'inscrit dans la stratégie nationale pour les troubles du neuro-développement (TND). Porté par l'Université de Toulouse, il rassemble un réseau de plus de 30 établissements d'enseignement supérieur.

<https://atypie-friendly.fr/>



Aspie job est :

- Un service d'insertion professionnelle Pour les personnes Asperger, l'accès et le maintien dans l'emploi.
- Un cabinet de conseil pour les employeurs qui souhaitent valoriser leur impact social via l'inclusion de profils atypiques.
- Une plateforme internet qui met en relation les employeurs, les personnes Asperger et Aspiejob.

<https://www.aspiejob.org/>



AFG Autisme : Principale association d'accompagnement des personnes autistes, AFG Autisme gère plus de 70 établissements, services et dispositifs répartis dans 13 départements. L'association créée le 11 février 2005 offre une prise en charge très diverse et structurée des troubles du spectre autistique.

<https://www.afg-autisme.com/>

Télétravail et handicap

L'article 68 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'article L. 1222-9 du code du travail afin de prévoir que la décision de refus d'un employeur à une demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé doit être motivée. Les modalités d'accès de ces travailleurs à une organisation en télétravail doivent être également précisées. Le paragraphe II de l'article 68 de la loi du 5 septembre 2018 dispose qu'un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions s'appliquent dans le secteur public.

Le décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 met en œuvre ces dispositions en modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. C'est ainsi qu'à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, une dérogation peut être accordée à la règle de présence minimum sur site. Les aménagements de poste nécessaires doivent être effectués sur le lieu de télétravail lorsque la demande de recours au télétravail est effectuée par un travailleur handicapé.

Ainsi, au ministère des Armées, le guide sur le télétravail prévoit qu'il peut être dérogé à cette quotité pour une durée de 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecin de prévention ou du médecin du travail (cf. fiche n°10).

Par ailleurs, le suivi des personnels en situation de handicap ayant recours au télétravail doit faire l'objet d'une attention particulière. Les encadrants doivent déployer une prise en charge spécifique et adaptée dans le cadre de cette organisation du travail.

Les chefs de service veilleront à ce qu'une attention particulière soit portée aux demandes de télétravail formulées par les agents en situation de handicap et à la mise à disposition du matériel adapté au handicap dans cette situation. L'employeur invitera l'agent à saisir le réseau handicap de proximité (correspondants handicap dans les CMG ; les relais handicap) d'une demande d'aménagement de poste en situation de télétravail. La prise en charge financière est assurée par le ministère). L'encadrement des agents en situation de handicap exerçant leurs fonctions en télétravail devra être sensibilisé sur le fait qu'il convient d'avoir une vigilance particulière sur le risque d'isolement de l'agent en télétravail

- [Code du travail, article L. 1222-9](#)
- [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)
- [Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats \(JO du 26/06/2019\)](#)

Lien vers le guide de l'ANACT : Télétravailler en situation de handicap

https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-03/Ansa_Regards%2Bcroise%CC%81s%2Bsur%2Ble%2Bte%CC%81le%CC%81travail%2Bdes%2Bpersonnes%2Ben%2Bsituation%2Bde%2Bhandicap_VF.pdf

Retraite et handicap : départ anticipé, retraite progressive

Retraites : départ avant l'âge légal possible si vous êtes en situation de handicap

La loi du 14 avril 2023 concernant la réforme des retraites a assoupli les conditions de départ anticipé à la retraite pour les agents handicapés.

La condition de durée d'assurance a été supprimée et l'année d'ouverture du droit n'est plus fixée en référence à 60 ans mais en référence à l'année d'ouverture du droit fixée à l'âge légal (soit 62 ans passé progressivement à 64 ans) abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans.

Un agent peut prétendre à un départ anticipé à la retraite au titre du handicap avant l'âge légal, d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans avant cet âge légal, s'il remplit les deux conditions suivantes :

- un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% ou la qualité de travailleur handicapé reconnue avant le 31 décembre 2015,
- une condition de durée d'assurance minimale cotisée avec cette incapacité ou cette qualité.

Les fonctionnaires, qui au moment de la liquidation, ne peuvent pas justifier des documents de leur état d'incapacité, sur une fraction de ces périodes, peuvent obtenir, sur demande, un examen de leur situation auprès de la commission « Handicap ». Cette procédure est limitée aux agents ayant un taux d'incapacité permanente lors de la demande de liquidation de leur pension à 50% (auparavant à 80%). Cette commission « Handicap », placée auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), est saisie directement par le service chargé de la liquidation de retraite. Le service des retraites de l'État est en charge de transmettre la demande du fonctionnaire à la commission « Handicap » accompagnée de pièces justifiant le taux de 50% ainsi que du dossier médical et des détails des périodes manquantes susceptibles d'être prises en compte. La période à valider ne pourra pas excéder 30% de la durée d'assurance cotisée requise.

Le calcul de la durée d'assurance cotisée requise, pour le droit au départ anticipé en qualité de fonctionnaire handicapé, est fixé par le code des pensions civiles et militaires de retraite, selon l'année de naissance de l'agent qui détermine l'abaissement de la durée d'assurance cotisée requise de l'agent.

La pension de retraite des fonctionnaires handicapés peut être majorée. Le taux de majoration est fixé par un quotient en fonction de la durée de constitution du droit à pension pendant laquelle l'agent a justifié d'un taux d'incapacité de 50% et la durée des services et bonifications admise en liquidation. Les modalités de calcul de la pension majorée au titre du handicap pour les fonctionnaires sont déterminées en comparant le calcul de la pension en fonction des services et bonifications liquidables avec l'application éventuelle d'une surcote et le minimum garanti. L'application de la majoration sera effectuée sur le montant le plus avantageux et donc, le cas échéant, à la pension surcotée. La pension majorée ne doit pas dépasser 75% (ou 80% si bonifications) du traitement servant au calcul de la pension. Une majoration pour enfants pourra être appliquée sur la pension majorée, dans la limite de 100% du traitement.

Un contractuel peut bénéficier d'une retraite anticipée pour handicap de la part de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'un salarié du secteur privé.

Pour en savoir plus :

<https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/ma-reconversion-ma-retraite/retraitepensions-militaires/retraite-fonctionnaires>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337>

Sollicitation d'une demande de simulation de pensions de retraite par des agents en situation de handicap :

Le traitement de la demande sera différent selon le statut de l'agent :

Pour les fonctionnaires : le service des retraites de l'État (SRE) est depuis le 1er janvier 2021 seul compétent pour réaliser du conseil retraite et des simulations de pensions pour les agents de l'État. Les demandes de simulations sont à formulées par l'agent directement auprès du SRE via le compte ENSAP de l'agent (<https://ensap.gouv.fr/>), par téléphone au 02 40 08 87 65 ou par courrier : Service des retraites de l'État, 10 boulevard Gaston Doumergue - 44200 NANTES.

Si l'agent ne détient pas tous ses justificatifs de période avec handicap, il devra saisir le SRE accompagné des justificatifs détenus afin que son dossier soit présenté en commission handicap.

Ci-dessous copies d'écran de l'offre de service du SRE :



Pour les ouvriers de l'État : le gestionnaire de l'agent peut solliciter le service des pensions et des risques professionnels au moyen d'un mail normé accompagné des pièces justificatives de carrière et les pièces relatives au handicap que l'agent lui aura transmises sur l'adresse dédiée au gestionnaires retraites : drh-md-sr-rh-sprp-retraite.referent.fct@intradef.gouv.fr

Si l'agent ne détient pas tous ses justificatifs de périodes avec handicap, il devra saisir directement la Caisse des dépôts et consignations, accompagné des justificatifs détenus, afin que son dossier soit présenté en commission handicap : 6 place des citernes, 33044 BORDEAUX cedex.

Pour les agents sous contrat : l'agent peut solliciter une simulation au travers d'une démarche en ligne disponible sur le site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R64405>

Retraite progressive et handicap

Références :

L'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé l'article L. 89 bis et L. 89 ter du code des pensions civiles et militaires de retraite afin d'étendre le dispositif de la retraite progressive à la fonction publique.

Dispositions pour les ouvriers de l'État : article 6 du décret n° 2023-751 du 10 août 2023. Création des articles 34 bis, 34 ter, 34 quater, 34 quinquies et 34 sexies du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.

Dispositions pour les fonctionnaires : article 1 du décret n° 2023-753 du 10 août 2023. Création des articles D. 37-1 à D.37-3 du Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

Les conditions :

Le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'État en situation de handicap, peut bénéficier de la retraite progressive dès lors qu'il remplit toutes les conditions (âge et durée d'assurance). L'agent doit atteindre un âge équivalent à l'âge légal de départ à la retraite moins deux ans soit 62 ans en 2030 pour les générations nées à compter de 1968.

Cette condition d'âge de droit commun, moins les deux ans, sera la condition d'âge nécessaire quelle que soit la situation de l'agent (agent handicapé ou autres départs anticipés).

Si l'agent a bénéficié d'un départ anticipé, il ne pourra plus demander le bénéfice d'une retraite progressive. Toutefois, le service d'une retraite anticipée peut succéder au service d'une retraite progressive si les conditions sont remplies avant l'âge légal, ce qui implique que la retraite progressive est possible, quel que soit, par la suite, le motif de départ en retraite définitive de l'agent.

Les démarches :

L'agent qui souhaite bénéficier de la retraite progressive doit faire sa demande à son employeur afin de bénéficier d'une pension partielle dès lors qu'il a atteint les conditions d'âge et de durée d'assurance pour une retraite progressive.

Aucun âge plafond n'est prévu par le dispositif, sauf à rappeler la limite d'âge applicable à l'agent concerné et la possibilité d'un maintien en fonction jusqu'à 70 ans.

Il faut que le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'État justifie d'au moins cent cinquante trimestres en durée d'assurance au moment de la demande.

L'agent bénéficie d'une pension partielle dès lors qu'il a effectué sa demande auprès de son employeur après avoir rempli toutes les conditions, soit l'âge, la durée d'assurance et l'autorisation d'exercer à temps partiel.

Le fonctionnaire devra demander une retraite progressive au service des retraites de l'État (SRE) et, en parallèle, demander un temps partiel à son employeur. Pour bénéficier de sa retraite progressive (pension partielle), il devra avoir obtenu l'autorisation de l'employeur d'exercer à temps partiel.

L'ouvrier de l'État est autorisé à exercer une activité à titre exclusif à temps partiel dans les conditions prévues par le décret n° 84-105 du 13 février 1984 relatif au régime de travail à temps partiel des personnels ouvriers de l'État rémunérés sur une base mensuelle.

La quotité travaillée sera comprise entre 50 et 90 %, selon le dispositif de temps partiel de droit commun dans la fonction publique.

L'employeur conserve son pouvoir d'appréciation en matière d'agrément du temps partiel.

Mise en paiement de la retraite progressive :

Le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le service d'une même fraction de pension dans tous les régimes de retraite de base légalement obligatoires.

La pension sera liquidée dans le respect des dispositions de l'article L. 15-I du CPCMR (condition des six mois à remplir avant date d'effet de la retraite progressive).

Tout changement de quotité travaillée devra être communiqué sans délai par l'employeur au service des retraites de l'État pour les fonctionnaires, à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour les ouvriers de l'État.

Pour les fonctionnaires, la concession de la retraite progressive donne lieu à l'émission d'un titre de pension partielle, notifié à l'agent via l'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP).

Le paiement de la pension partielle est dû à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle toutes les conditions sont réunies. La pension est payée mensuellement et à terme échu.

Le service de la pension partielle prend fin à titre définitif soit à compter de la prise d'effet de la pension complète ou le premier jour du mois suivant la reprise, par l'agent qui exerçait à titre exclusif son activité à temps partiel, d'une activité à temps plein sur un emploi à temps complet.

La suspension prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions cessent d'être réunies.

Une demande de pension définitive devra se substituer à la demande de retraite progressive.

La pension complète :

Le service de la pension partielle prend fin à titre définitif lorsque la pension complète prend effet. Dans ce cas, la fin définitive de la pension partielle prend effet à compter de la prise d'effet de la pension complète.

La pension complète est alors liquidée dans les conditions et selon les modalités de calcul applicables à sa date d'effet. Elle prend en compte, dans la durée des services et bonifications mentionnée à l'article L. 13 du CPCMR et la durée d'assurance mentionnée à l'article L. 14 du même code, les services accomplis pendant la période de retraite progressive, augmentés, le cas échéant, des bonifications de durée des services ou des majorations de durée d'assurance.

Le dispositif de la retraite progressive de la fonction publique et tout autre dispositif de préretraite ne peuvent pas se cumuler.

Les achats du ministère aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA)

La collecte des attestations relatives aux achats du le ministère auprès des entreprises du secteur adapté et protégé permet de mesurer le montant de ces achats. **Si le taux d'emploi de 6% de BOE n'était pas atteint, un pourcentage du montant global de ces achats pourrait être déduit de la contribution à verser au FIPHFP.**

Qu'est-ce qu'un ESAT ?

Autrefois appelés CAT (Centres d'Aides par le Travail), les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui accueillent **exclusivement des personnes en situation de handicap**, dont les capacités de travail ne permettent pas, d'exercer dans une entreprise ordinaire, dans une entreprise adaptée ou en tant que travailleur indépendant.

Ces établissements permettent ainsi aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle en **milieu protégé**, dans un cadre adapté à leur handicap. Outre l'accès à l'emploi, les ESAT proposent aussi **un suivi médico-social** ainsi que des formations et un accompagnement individualisé pour favoriser la montée en compétences des travailleurs handicapés et pour les accompagner dans la réalisation de leur projet professionnel.

En 2023, on comptait 1430 ESAT en France, selon l'[Observatoire économique national des Achats responsables auprès des ESAT et des EA \(Entreprises Adaptées\)](#).

Qu'est-ce qu'une EA ?

Créées en 2005, les EA sont des entreprises d'utilité sociale, ayant une obligation d'employer au moins 55 % de personnes en situation de handicap, elles sont régies par le code du travail.

L'EA est donc **une entreprise du « milieu ordinaire »**, qui a vocation, au-delà de sa mission de développement économique, de permettre aux travailleurs handicapés d'exercer un emploi dans un environnement adapté à leurs besoins et à leurs capacités. En 2023, on dénombrait 950 entreprises adaptées en France.

Le ministère des Armées est engagé depuis 2007 dans une politique particulièrement suivie de responsabilité sociétale des organisations (RSO), qui s'exprime d'une part, au niveau d'une 5^e directive ministérielle achats responsables 2022-2025 et d'autre part, d'une labellisation « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » (RFAR).

Dans le cadre du développement de ses engagements en matière d'achats socialement responsables, le ministère bénéficiait jusqu'au 14 novembre 2022 d'une convention avec l'association HANDECO, plateforme nationale dont la mission est de faciliter l'activité économique entre les secteurs protégés (établissements d'aide par le travail - ESAT) et adaptés (entreprises adaptées - EA) et leurs partenaires économiques. Cette convention avait pour objet des prestations d'accompagnement pour développer la coopération du ministère avec les secteurs adaptés et protégés.

Lors de l'élaboration de la stratégie d'achat pour le renouvellement de cette convention, il a été décidé de passer un nouveau marché afin de prendre en compte le bilan de cette convention et les nouveaux besoins d'accompagnement du ministère afin de développer ses achats auprès des entreprises qui emploient des travailleurs handicapés. Le ministère a passé un marché réservé aux entreprises de l'économie sociale et solidaire en application des articles L. 2113-15 et L. 2113-16 du code de la commande publique intégrant les nouvelles prestations suivantes :

- optimiser la collecte des attestations OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) relatives aux dépenses réalisées par le ministère auprès des entreprises du secteur adapté et protégé ;
- développer les achats du ministère auprès des entreprises inclusives notamment dans le domaine de l'économie circulaire ;
- accompagner un service achat pour un projet de marché réservé identifié.

Ce marché d'une durée de 3 ans a été notifié le 2 mars 2023 à l'association HANDECO.

Quels sont les publics ciblés ?

Les publics ciblés par ce marché sont les travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.

Quels sont les caractères novateurs et originaux de ce marché ?

1. La prestation relative à la collecte des attestations OETH est novatrice pour l'État, aucun ministère n'avait jusqu'à présent bénéficié de cette prestation. Aussi, les opérations de collecte précédentes n'étaient pas exhaustives.
2. la prestation d'appui pour développer les achats du ministère auprès des entreprises inclusives notamment dans le domaine de l'économie circulaire a pour objectif d'identifier les secteurs d'activité bénéficiant d'une offre concurrentielle dans ce domaine.
3. la prestation d'accompagnement personnalisé pour un projet de marché réservé identifié a pour objectif d'aider le service achat en charge de ce projet de marché à réaliser le sourcing auprès des entreprises du secteur adapté et protégé, identifier les leviers contractuels à privilégier et relayer la publication effectuée sur la Plateforme des achats de l'État (PLACE) auprès du réseau des EA/ESAT du titulaire du marché afin d'optimiser le taux de réponse.

Ce marché a optimisé la collecte des attestations des dépenses réalisées par le ministère auprès des entreprises adaptées et protégées pour des achats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services dans des divers domaines d'activités (blanchisserie, entretien des espaces verts, nettoyage de locaux, restauration, solutions d'impression (consommables reconditionnés), valorisation d'équipements informatiques réformés, etc.)

Au total, pour 2023, l'association HANDECO a collecté 149 attestations de la part de 122 établissements du secteur du handicap pour un montant total de 3 760 000 € HT et le montant déductible correspond à 876 000 €. Les attestations reçues pour 2022 représentaient un montant déductible de près de 850 000 € TTC (400 000 € TTC. pour les attestations collectées pour 2021, avant la passation du marché d'accompagnement social.)

Mobilité, déplacements et handicap

Portabilité des équipements adaptés utilisés par un agent en situation de handicap

Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.

La portabilité des équipements s'applique en cas de mobilité :

- Dans la même administration (ex. mutation au sein du ministère des Armées) pour les aides techniques financées par le FIPHFP
- De la Fonction publique d'État, Territoriale ou Hospitalière vers la Fonction publique d'État, Territoriale ou Hospitalière pour les aides techniques financées par le FIPHFP
- De la Fonction publique d'État, Territoriale ou Hospitalière vers le secteur privé pour les aides techniques financées par le FIPHFP
- Du secteur privé vers la Fonction publique d'État, Territoriale ou Hospitalière pour les aides techniques financées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)

Lorsqu'un travailleur handicapé part à la retraite, il laisse l'intégralité de ses aides techniques au ministère des Armées.

- Celles financées par les crédits du FIPHFP et/ou les crédits handicap ministériels doivent être récupérées par le réseau handicap pour être remis à disposition d'un autre travailleur handicapé, à titre définitif ou de prêt pour des tests, ayant le même besoin préconisé par le médecin de prévention/du travail.
- Celles financées sur les crédits employeur restent dans son affectation et l'employeur peut les remettre à disposition du CPRP.

Dans certains cas, le travailleur handicapé peut partir en retraite avec ses équipements :

- Équipements usés, cassés, trop vieux (+7 ans)
- Équipements fabriqués et adaptés à une morphologie spécifique (nanisme, obésité extrême, déformation) empêchant de la dotation à un autre travailleur handicapé
- Équipements de contact du corps ne pouvant pas être remis à un autre travailleur handicapé à cause de l'usure : clavier braille, bloc-notes braille, casque audio

Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées : frais de déménagement

Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel.

Cette participation couvre les frais de déménagement engagés par les personnes qui sont dans l'obligation de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver.

L'aide doit être demandée dans les 3 premiers mois suivant le changement de résidence, les 3 premiers mois de prise de poste.

Le montant de l'aide est apprécié au cas par cas, en fonction des frais réels engagés. À compter du 01/01/2025, le montant maximum de l'aide est de 530 euros.

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP et est mobilisable une fois.

En aucun cas l'agent ne doit régler directement une facture car il ne pourrait être remboursé.

Hors conditions de remboursement par le FIPHFP, les travailleurs handicapés peuvent faire suivre leurs équipements dans leur déménagement personnel.

Aide aux déplacements en compensation du handicap

Aide accordée pour favoriser le transport sur leur lieu de travail des agents ayant une déficience significative et persistante limitant l'accomplissement des activités normales, notamment sur le plan de la mobilité, ne permettant pas l'utilisation des transports en commun.

L'aide participe financièrement à la prise en charge :

- des frais de mission particuliers (train, hébergement, taxi)
- de modes de transports alternatifs aux transports en commun effectués par un prestataire externe ou organisés par l'employeur.
- d'équipements adaptés à installer sur le véhicule individuel de la personne (volant, pédales, boîte automatique, etc.)

Déplacements professionnels avec ordre de mission

Frais non financés par le FIPHFP car réalisés dans le cadre de l'activité professionnelle et relevant d'un ordre de mission

- **Frais d'hébergement en mission pour les travailleurs handicapés PMR et/ou PMR usagers de fauteuil roulant (UFR)**
Remboursements de frais d'hébergement en mission passés à 150 euros par arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (Article 1^{er} - II. – Au b de l'article 1^{er}, le montant : « 120 € » est remplacé par le montant : « 150 € »).
- **Frais de transport par voie ferroviaire pour les travailleurs handicapés PMR UFR**
Réservation dans l'espace réservé aux handicapés en 1^{re} classe avec application par la SNCF du tarif seconde classe car cet espace adapté n'existe pas en seconde classe.
- **Frais de taxi pour les trajets (entre domicile et gare, lieu d'affectation et lieu de mission/ de formation) pour les travailleurs handicapés PMR et/ou PMR UFR ne pouvant pas utiliser les transports en commun, y compris sur la garnison.**

Aménagement du véhicule

Cette aide permet de financer les équipements adaptés à installer sur le véhicule individuel de la personne lui servant pour les trajets domicile-travail dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Le plafond annuel est de 12 000 euros.

Aide renouvelable dans un délai de 5 ans ou en cas de changement de véhicule rendu obligatoire par la destruction ou la vétusté du précédent.

Aide non cumulable avec le dispositif du transport adapté domicile-travail.

Transport adapté domicile-travail

Cette aide permet de financer les modes de transports alternatifs aux transports en commun :

- effectués par un prestataire externe (transport adapté, taxi, transport par VTC). À partir du 1/1/2025, l'aide du FIPHFP reste plafonnée à 12 000 € par an. Il n'y a plus de montant maximum par jour. **L'aide est désormais renouvelable tous les 3 ans sur prescription médicale¹ ;**

ou

- organisés par l'employeur (transport effectué par un agent de l'employeur rémunéré pour cette fonction ou co-voiturage assuré par un autre agent dans le cadre de ses déplacements habituels).

Le montant est calculé sur la base du tarif des indemnités kilométriques (barème des frais de mission des agents civils de l'État, véhicule de 5 CV, distance inférieure à 2 000 km) pour le trajet domicile/travail.

L'aide peut être mobilisée de manière temporaire ou discontinue, par exemple pour des personnes dont l'état de santé ne nécessite pas un transport adapté au quotidien (mais seulement en phase de crise par exemple) ou uniquement pour le trajet aller (possibilité d'utiliser une solution alternative pour le retour.

¹ - Source Catalogue des interventions du FIPHFP

Plan famille : Guide à l'attention des familles concernées par le handicap et Livret des proches aidants

Guide à l'attention des familles concernées par le handicap

Ce guide s'adresse aux familles des personnels militaires et civils dont un des membres est touché par le handicap. Ce guide recense l'ensemble des acteurs mobilisés pour accompagner les familles concernées par le handicap et détaille les dispositions et aides auxquelles elles ont droit pour être soutenues au quotidien, dans le domaine médical mais aussi pour l'emploi du conjoint, le logement, la scolarité ou encore les transports, les loisirs et la culture. Il s'inscrit dans les orientations données par le Président de la République le 26 avril 2023, lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH).

Conçu sous la direction de la DRH-MD/direction de projet « Plan Famille 2 », ce guide a été réalisé par une vingtaine de volontaires, membres de la concertation, conseillers techniques médicaux-sociaux, personnels de la CNMSS, représentants de l'association des femmes de militaires.

https://www.igesa.fr/fileadmin/user_upload/Actions_sociales/Guide_a_l_attention_des_familles_concernees_par_le_handicap_2023.pdf

Livret du proche aidant

Il s'adresse aux personnels du ministère des Armées et à leur famille. Il recense et regroupe les divers services, outils et mesures existants, tout en l'adaptant au monde de la Défense : dispositifs de droit commun, offre de service interministérielle et ministérielle et présentation des acteurs et partenaires internes et externes.

Ce livret a été élaboré par l'action sociale des armées.

<https://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/mon-accompagnement-au-quotidien/action-sociale-loisirs/action-sociale-proximite-professionnels-votre-service>

GLOSSAIRE

AAH	Allocation aux adultes handicapés	DUODAY	Journée nationale d'immersion en milieu professionnel pour les personnes en situation de handicap en insertion professionnelle
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	EA	Entreprise adaptée
APTH	Aménagement de poste des travailleurs handicapés	EMA	État-major des Armées
ASS	Assistant de Service Social	EMAAE	État-major de l'armée de l'air et de l'espace
ATE	Autorité territoriale d'emploi	EMM	État-major de la marine
ASA	Action Sociale des Armées	EMAT	État-major de l'armée de terre
AVC	Accident vasculaire cérébral	EMDS	État-major, directions et services
BAJC	Bureau des actions jeunesse et citoyenneté	ENSAP	Espace numérique sécurisé des agents publics de l'État
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	ERP	Etablissement recevant du public
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleur Handicapé	ESAT	Etablissement ou service d'aide par le travail
CABAT	Cellule d'aide aux blessés de l'armée de Terre	ESRP	Etablissement et service de réadaptation professionnelle (ex CRP)
CAJ	Contrat armées-Jeunesse	FEB	Fiche d'expression de besoin
CASOM	Centre d'action sociale d'outre-mer	FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
CCP	Coordonnateur central à la prévention	HDV-S	Harcèlements, discriminations ou de violences à caractère sexuel ou sexiste
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	HFHI	Haut fonctionnaire chargé du handicap et de l'inclusion
CDC	Caisse des Dépôts et Consignations	ITA	Inspection du Travail dans les Armées
CECNUM	Comité exécutif du conseil du numérique et des systèmes d'information et de communication	JDC	Journée défense et citoyenneté
CFA	Centre de formation d'apprentis	JDM	Journée défense et mémoire nationales
CICoS	Centre interarmées de coordination du soutien	LAB'IA	Laboratoire Intelligence Artificielle
CIH	Comité interministériel du handicap	LSF	Langue des signes française et anglaise
CIP	Cellule innovation participative P12	MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
CMC	Conseiller mobilité carrière	OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CMG	Centre ministériel de gestion	ONaCVG	Office National des Combattants et Victimes de Guerre
CMI	Carte mobilité inclusion	PDM	Pôle Défense mobilité
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse	PFC	Plate-forme du commissariat
CNCPH	Conseil national consultatif des personnes handicapées	PMI	Pension militaire d'invalidité
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale	PMSMP	Période de Mise en situation en Milieu Professionnel
CNSD	Centre national des sports de la défense :	PMR	Personne à mobilité réduite
COMBdD	Commandant de base de défense	PPR	Période de préparation au reclassement
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite	PSH	Personne en situation de handicap
CPRP	Chargé de prévention des risques professionnels	PSSM	Premiers secours en santé mentale
CSA	Comité social d'administration	RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
CTAS	Centre territorial de l'action sociale	RFAR	Relations Fournisseurs et Achats Responsables
CTMS	Conseiller technique médico-social	RGAA4	Norme accessibilité numérique
CTSS	Conseille Technique de Service Social	RHa	Relais handicap « de proximité » en GSBdD ou dans une Direction de l'administration centrale
DAE	Direction des achats de l'État	RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
DCSSA	Direction centrale du Service de santé des armées	SCA	Service du commissariat des armées
DGA	Direction générale de l'armement	SCN	Service à Compétence Nationale
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique	SGA	Secrétariat général pour l'administration
DGNUM	Direction générale du Numérique et des Systèmes d'information et de communication	SI	Système d'information
DHr	Délégué Handicap Régional (dans un CMG)	SIAG	Système d'information d'administration et de gestion
DICOM	Directions du commissariat d'outre-mer	SID	Service de l'infrastructure de la défense
DINUM	Direction interministérielle du numérique	SIOC	Système d'information opérationnel et de communication
DIRISI	Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information	SIST	Système d'information scientifique et technique
DITP	Direction interministérielle de la transformation publique	SMV	Service militaire volontaire
DNH	Délégation nationale handicap	SNU	Service national universel
DOETH	Déclaration obligatoire annuelle des travailleurs handicapés	SPRP	Service des pensions et des risques professionnels
DP	Direction de projet	SRE	Service des retraites de l'État
DPMM	Direction du personnel militaire de la marine	SRHC	Service des Ressources humaines Civiles
DRH AAE	Direction des ressources humaines de l'armée de l'air et de l'espace	SSA	Service de santé des Armées
DRH-AT	Direction des ressources humaines de l'armée de terre	TAM	Travaux d'aménagement mineurs
DSI	Direction des systèmes d'information	TDAAH	Trouble Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité
DSNJ	Direction du Service National et de la Jeunesse	TH	Travailleur Handicapé
DTIE	Direction des territoires, de l'immobilier et de l'environnement	TIP	Transcription Instantanée de la Parole
DTPM	Délégation à la transformation et à la performance ministérielles	TND	Troubles du neuro-développement
		UO BdD	Unité opérationnelle Base de défense
		UPEC	Université Paris Est Créteil
		USID	Unité de Soutien de l'Infrastructure



Pour en savoir plus

Délégation nationale handicap

drh-md-dnh.contact.fct@intradef.gouv.fr

Lien vers les pages « Handicap » sur le site Internet du ministère
<https://www.defense.gouv.fr/sga/nous-connaître/responsabilite-sociale/handicap-inclusion>

Lien vers les pages « Handicap » sur Intranet
<http://portail.intradef.gouv.fr/drhmd/mes-conditions-travail/handicap>



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources
humaines du ministère
de la Défense