



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

30 mai 2012

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 30 mai 2012, sous la présidence de M. Eric BERNET, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques de la direction générale des ressources humaines (DGRH), représentant le ministre de l'éducation nationale.

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

Participent à cette réunion :

- les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

pour la FSU	Mme Luce DESSEAUX remplaçant M. Frédéric DAYMA, empêché Mme Annie DUFOUR Mme Elizabeth LABAYE M. Jean-Luc PINON
pour l'UNSA	Mme Monique NICOLAS Mme Dominique THOBY
pour FO	M. Guy THONNAT

- les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

pour la FSU	M. Lionel DELBART
pour l'U.N.S.A	Mme Claire MAILLARD
pour FO	M. Christian GIRONDIN

Au titre de la médecine de prévention

Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

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

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

Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau, et Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, son adjointe.

Pour assurer le secrétariat administratif du CHSCTMEN

Mme Sylvie SURMONT du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Sont également présentes, Mme Evelyne LLOPIS, assistante du médecin conseiller technique des services centraux et Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux.

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures 30.



Préalablement à l'examen des points de l'ordre du jour, les représentants du personnel font la déclaration suivante au nom des organisations syndicales Fédération syndicale unitaire (FSU), Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) Education, Force ouvrière (FO)

Le CHSCT se tient dans un contexte nouveau. Rappelons que nous avons combattu une politique désastreuse pour les personnels comme pour les élèves : RGPP, réformes imposées à la hussarde, nouveaux managements, sans que les organisations syndicales ne soient entendues.

Aujourd'hui, nos revendications demeurent notamment en ce qui concerne la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cela implique le respect de la loi et des obligations réglementaires. La mise en place effective des CHSCT, l'amélioration de la médecine de prévention, la concertation dans de nouvelles instances, la valorisation des acteurs de prévention, contenues dans l'accord santé et sécurité au travail ont du mal à se concrétiser. Les représentants du personnel exigent que les moyens matériels et humains soient mis à disposition des CHSCT pour leur permettre de fonctionner (décharges de service, téléphone, local, ordinateur) et que des médecins de prévention soient recrutés à la hauteur des besoins.

M. Bernet indique que la question des moyens mis à disposition des CHSCT doit être revue dans le cadre interministériel.

M. Bernet souligne que la volonté de recrutement de médecins de prévention est toujours d'actualité. Cependant, les recteurs d'académie sont confrontés à la difficulté récurrente de l'insuffisance du vivier de médecins du travail.

Mme Deana-Côté précise qu'un courrier a été adressé récemment aux recteurs d'académie pour leur faire part de certaines possibilités pouvant faciliter le recrutement :

- celle de recruter d'emblée en contrat à durée indéterminée à temps complet qu'ouvre, à titre expérimental, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012¹,
- celle de proposer une rémunération dépassant le cadre de la grille CISME lorsque les circonstances l'exigent.



Les points suivants inscrits à l'ordre du jour de la séance sont examinés.

1 - Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCT ministériel de l'éducation nationale du 9 février 2012

Les représentants de l'UNSA s'étonnent de ne pas voir dans les annexes du procès-verbal, les trois interventions qu'ils ont faites et transmises par messagerie le 23 mars 2012.

Les représentants de la FSU et de FO demandent que les propos de chaque organisation syndicale soient bien distingués dans les comptes-rendus des groupes de travail.

M. Bernet accepte de joindre les interventions de l'UNSA au procès-verbal.

Le procès-verbal de la séance du 9 février 2012 est approuvé à l'unanimité² des représentants du personnel du CHSCTMEN ayant voix délibérative.

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012¹ relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

² L'intégralité du procès-verbal de la réunion du CHSCT ministériel de l'éducation nationale est mis en ligne, après approbation sur le site www.education.gouv.fr à la rubrique « santé et sécurité au travail ». La synthèse des travaux et avis est publié au BOEN n° 16 du 19 avril 2012.

2 – Point sur le recrutement des médecins de prévention

Un état de la situation de la campagne de recrutement de médecins de prévention (MP) dans les académies datant de mai 2012 est remis aux représentants du personnel (en annexe 1).

Mme Deana-Côté fait observer que l'absence d'évolution dans les recrutements entre février 2012 et mai 2012 reflète les difficultés évoquées précédemment. On constate toutefois que certaines académies ont réussi à maintenir leur effectif de MP en recrutant pour remplacer les MP à la retraite ou partis en raison de déménagements ; d'autres académies demeurent dans une situation de pénurie.

Le Dr Garcin indique qu'elle s'est rendue dans huit académies présentant une situation problématique, notamment à Limoges et Besançon qui n'ont pas de médecin de prévention.

- Dans l'académie de Limoges, l'offre médicale est très restreinte.
- L'académie de Besançon a établi une convention avec le service de médecine du travail et des risques professionnels du centre hospitalier universitaire (CHU) de Besançon.

Le Dr Garcin cite également l'exemple de l'académie de Reims qui va passer une convention avec le CHU pour assurer la surveillance médicale particulière des personnels. Elle décrit une autre expérience : une infirmière effectue un premier bilan puis le transmet au médecin de prévention le plus proche géographiquement dans l'académie qui reçoit ensuite l'agent concerné.

Le Dr Garcin trouve intéressantes les dispositions du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail qui prévoient le recrutement de collaborateurs médecins. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

Mme Deana-Côté précise que ces dispositions permettent dans le secteur privé de renforcer la médecine du travail mais qu'elles ne sont pas applicables à la fonction publique.

Les représentants de l'UNSA déclarent que le recours à des médecins de prévention appartenant à des structures externes à l'administration, ainsi que la possibilité qu'ont les MP de cumuler des contrats sont des solutions qui ne peuvent être que provisoires.

Les représentants de l'UNSA demandent des informations précises lors d'un prochain CHSCTMEN sur la manière dont s'effectue le suivi médical des agents dans les académies ne disposant pas de MP.

Les représentants de la FSU se disent perplexes sur ce recours à des médecins collaborateurs. Ils doutent de l'efficacité de ce dispositif dans des régions qui sont sous médicalisées. Le problème du vivier de médecins est global et nécessite un travail de fond sur le recrutement de jeunes médecins et leur formation. Ils rappellent que le ministre de l'éducation nationale en tant qu'employeur est responsable de la santé au travail de ses personnels.

Les représentants de la FSU considèrent que les CHSCT académiques (CHSCTA) et départementaux (CHSCTD) doivent être saisis de ces questions.

Les représentants de FO rappellent la position de la confédération générale du travail-Force Ouvrière (CGT-FO) sur la réforme de la médecine du travail et dénonce son application parce qu'elle remet en cause l'indépendance de la médecine du travail vis-à-vis de l'employeur.

Ils font observer que la mise en place de la pluridisciplinarité dans la médecine scolaire a été un échec.

En revanche, les nouveaux mécanismes prévus par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982³, notamment l'adhésion aux services interentreprises, devraient être utilisés pour organiser la surveillance médicale des agents.

M. Bernet répond que cette solution n'est pas idéale puisque les services interentreprises sont eux-mêmes surchargés. Il est d'accord pour communiquer des informations sur la situation dans les académies n'ayant pas de médecins de prévention (Besançon, la Corse, Limoges et Martinique).

³ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

3 – Généralisation du bilan de santé des personnels âgés de 50 ans

Mme Deana-Côté présente le dispositif du bilan de santé des personnels âgés de 50 ans, avec le choix d'un nouveau prestataire en mars 2012, à la suite d'une nouvelle procédure de mise en concurrence. Aux termes de cette procédure, la société ABCOS SANTE a été désignée pour organiser les prestations. Le marché lui a été notifié le 5 mars 2012.

Les prestations offertes sont les suivantes :

- la mise à disposition d'une plateforme de secrétariat qui fixe les rendez-vous,
- la réalisation d'un pré-bilan en amont de la visite de médecine de prévention par une infirmière,
- un élargissement de l'offre de consultations spécialisées par rapport à celle qui était proposée lors de la phase expérimentale.

En outre, les agents ont la possibilité de consulter un psychologue en accès direct.

Les académies n'ont pas l'obligation d'adhérer aux prestations proposées par le partenaire choisi par le ministère. Elles peuvent également choisir de n'adhérer qu'à une partie des prestations.

Douze académies ont, pour le moment, adhéré au dispositif pour tout ou partie des prestations offertes (Aix-Marseille, Amiens, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Lyon, Montpellier, Orléans-Tours, Paris, Strasbourg et Toulouse) et les premiers rendez-vous viennent de débiter. D'autres académies ont choisi d'organiser par leurs propres moyens les visites de médecine de prévention ainsi que les consultations spécialisées (Nancy-Metz, Nantes, Nice et Poitiers). Certaines adhésions pourraient intervenir à la prochaine rentrée scolaire. Les académies dépourvues de médecins de prévention (Besançon, Corse, Limoges) ne peuvent pas adhérer au dispositif.

Toutefois, Mme Deana-Côté signale que l'offre faite aux personnels doit être la plus homogène possible dans l'ensemble des académies. Cela signifie qu'en cas de non adhésion au dispositif proposé, les académies doivent offrir à leurs personnels éligibles la possibilité de rencontrer le médecin de prévention de l'académie et, le cas échéant, de bénéficier d'une visite de médecine spécialisée.

Les représentants de la FSU demandent de ne pas renouveler ce dispositif l'année prochaine. Ils estiment que ce dispositif crée des inégalités puisqu'il n'est pas mis en œuvre de manière homogène dans l'ensemble des académies. Ils regrettent le choix de confier ces prestations à un autre prestataire que la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) qui a une plus grande expérience et connaissance des spécificités des métiers de l'éducation nationale. Ils relèvent que le choix fait par certaines académies de ne pas adhérer au dispositif démontre qu'il est possible de s'organiser différemment. Il serait intéressant de recenser ces bonnes pratiques.

Les représentants de la FSU s'interrogent sur le mode de diffusion de l'information auprès des personnels concernés. Comment sont ils contactés ? Un affichage dans les services et établissements n'est pas suffisant. Ils font remarquer que lors de l'expérimentation, le taux de réponse dépendait en partie de la manière dont avaient été contactés les agents.

Ils souhaitent prendre connaissance régulièrement du bilan de mise en œuvre de ce dispositif à partir des éléments d'information fournis par le prestataire.

Les représentants de FO demandent quel est le coût du dispositif. Ils soulignent que le dispositif est financé sur les crédits de l'action sociale qui seront d'autant diminués pour les personnels. Ils demandent donc son arrêt (déclaration en annexe 6).

Mme Deana-Côté indique qu'une estimation du coût pour quinze académies a été réalisée mais que le coût réel est difficile à évaluer puisqu'il se décompose en une part de frais fixes pour l'adhésion au réseau et une part de frais variant en fonction des prestations rendues (nombre d'appels téléphoniques, nombre et type de consultations...).

Mme Deana-Côté précise que la mise en œuvre tardive du dispositif n'est pas du fait de la société ABCOS mais est dû au délai de notification du marché et à un certain laps de temps pris par les académies pour décider de leur adhésion.

Les représentants de l'UNSA reviennent sur le contenu du cahier des clauses particulières en déplorant qu'il ait été communiqué tardivement aux représentants du personnel (en annexe 2). Ils s'étonnent de voir mentionnés, dans ce document, les résultats de l'expérimentation réalisée par la MGEN.

Ils souhaitent avoir des précisions sur les objectifs de ce bilan de santé en matière de gestion de ressources humaines et obtenir des clarifications sur la position ministérielle à propos des agents qui se trouvent en fin de carrière.

Les représentants de l'UNSA déclarent qu'ils n'admettraient pas que le résultat de ce dispositif conduise à écarter de l'emploi les personnels âgés de plus de 50 ans, notamment ceux rencontrant des problèmes de santé qui ne seraient plus aptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ils s'interrogent sur l'attractivité et l'efficacité de la société ABCOS. Ils remarquent, en outre, que pour répondre aux besoins, le recrutement de personnels infirmiers est possible au ministère puisqu'un corps spécifique existe.

Ils rappellent que l'information des agents concernés est du ressort et de la responsabilité du ministère.

Ils demandent un bilan du suivi médical des agents dans toutes les académies, qu'elles aient ou non adhéré au dispositif, lors de la prochaine réunion du CHSCTMEN.

Mme Deana-Côté indique qu'une réunion d'étape aura lieu le 6 juin 2012. Des informations pourront être communiquées lors de la prochaine réunion du CHSCTMEN.

M. Bernet déclare que la société ABCOS était la mieux positionnée par rapport aux critères de coût et de délais d'exécution qui ont conduit au choix du prestataire.

Il rappelle que le bilan de santé des agents âgés de 50 ans, instauré dans le cadre du Pacte de carrière, vise clairement à améliorer la surveillance médicale des personnels dans le but de favoriser une meilleure santé au travail.

En ce qui concerne le recrutement de personnels infirmiers à l'éducation nationale, M. Bernet fait observer que le rendement du concours n'est que de 70 %. Par ailleurs, les missions ne sont pas similaires entre la médecine scolaire et la médecine de prévention.

4 – Examen du bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2011

Mme Surmont présente le bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2011 et leur analyse, réalisés à partir des données nationales extraites de l'application ANAGRAM (voir en annexe 3). Elle appelle l'attention sur quelques évolutions par rapport au bilan portant sur l'année 2010 :

- Le nombre plus faible d'ATMP déclarés et reconnus ne correspond pas à une diminution mais résulte d'une extraction plus précoce des données. Les lieux et natures d'accident ont été regroupés dans des items plus généraux pour rendre les résultats plus lisibles.
- On constate une meilleure saisie des informations et une accélération dans la reconnaissance des ATMP : par exemple, les items portant la mention « non renseigné » dans les tableaux sont moins nombreux et le taux de reconnaissance des accidents et maladies dans l'année de référence a augmenté (82 % pour les AT contre 78 % en 2010 et 35 % pour les MP contre 29 % en 2010).
- Des focus ont été faits sur les mêmes corps qu'en 2010 pour assurer une continuité.

M. Augris ajoute que le nombre d'AT à l'éducation nationale est légèrement inférieur à celui constaté dans le secteur des services banques assurances.

Les représentants de la FSU demandent si les assistants d'éducation sont inclus dans le périmètre d'ANAGRAM.

Mme Surmont répond que seuls les ATMP dont sont victimes les agents non-titulaires exerçant à temps complet sur un contrat au moins égal à un an sont gérés dans ANAGRAM.

Les représentants de FO déclarent que les informations contenues dans le document présenté consistent uniquement en une remontée de données d'ANAGRAM et ne constitue en aucune manière un bilan. De plus, ils émettent quelques doutes vis-à-vis de l'exhaustivité des données consignées dans ANAGRAM. Par exemple, ils s'interrogent sur le nombre des agressions et des tentatives de suicide.

Les représentants de FO évoquent le problème des enquêtes qui ne sont jamais menées, conformément aux dispositions du décret n° 82-453³, par les CHSCT, alors que dans le secteur privé des enquêtes ont lieu pour définir les causes et ainsi prévoir des mesures de prévention.

Ils font remarquer que parfois, il est opposé un délai tardif de déclaration de l'accident aux agents titulaires alors que la jurisprudence précise qu'il n'y a pas de délai.

M. Augris répond que les données communiquées reflètent bien la réalité du nombre d'ATMP puisque ces derniers doivent désormais être tous enregistrés dans ANAGRAM pour pouvoir être traités. Il fait observer qu'ANAGRAM n'est pas un outil de recensement des ATMP mais un outil de gestion.

Les représentants de l'UNSA considèrent qu'il sera possible de comparer avec le secteur privé lorsque les CHSCT rempliront pleinement leur rôle dans la fonction publique. C'est au travers des enquêtes remontant des CHSCT que des enseignements pourront être tirés et non du bilan présenté aujourd'hui.

Les représentants de l'UNSA s'étonnent de ne pas voir apparaître dans le bilan le suicide d'un personnel enseignant survenu au lycée Jean-Moulin de Béziers dans l'académie de Montpellier. Ils souhaitent avoir des informations sur le suivi de ce drame qui a touché la communauté scolaire en octobre 2011.

Ils estiment que la méconnaissance des procédures à suivre pour demander la reconnaissance d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail explique certainement le phénomène de sous-déclaration de la part des agents. Ils demandent qu'une fiche méthodologique soit élaborée à destination des personnels qui explique la procédure à suivre pour demander la reconnaissance d'une maladie professionnelle. Un travail doit également être conduit afin d'expliquer comment renseigner une déclaration d'accident de service ou du travail.

Ils demandent à avoir communication des données relatives aux ATMP par académie.

Mme Surmont précise que les données peuvent désormais être produites par année scolaire. La gestion des dossiers ATMP ne répondant pas toujours à une logique géographique dans les académies, les données pourront être également prochainement éditées par département, à partir du lieu d'affectation de l'agent au moment de l'évènement. Il sera donc possible de présenter des statistiques au niveau des CHSCTA et CHSCTD. Les correspondants applicatifs ANAGRAM dans les académies sont informés au fur et à mesure de toutes ces évolutions.

Elle ajoute que l'accès à ANAGRAM sera donné aux médecins de prévention dans une version ultérieure.

Les représentants de la FSU demandent si l'expérimentation de l'enquête SUMER aura lieu ou non à l'éducation nationale.

Ils demandent que les requêtes soient faites tous les ans à une date précise pour pouvoir comparer d'une année à l'autre. Ils souhaitent avoir une vision des accidents ou maladies professionnelles sur différents corps, par exemple, les administratifs, les personnels enseignants du second degré, les titulaires sur zone de remplacement. Une ventilation par tranches d'âge plus proche de la pyramide des âges au MEN leur paraît plus judicieuse, par exemple, de 40 ans à 50 ans, de 50 ans à 60 ans.

Les représentants de la FSU s'étonnent de voir qu'un cinquième des agressions survenues sur le lieu de travail ne sont pas reconnues⁴. Ils demandent si des mesures de prévention sont prévues pour éviter les chutes qui représentent la cause principale des AT.

Les représentants du personnel demandent comment s'organise la diffusion du guide prévention des violences et incivilités auprès des personnels dans les académies.

M. Bernet estime qu'il est nécessaire de mener une réflexion en groupe de travail sur une méthodologie, sur les données pertinentes attendues dans le bilan ATMP.

Les représentants du personnel soumettent l'avis suivant :

« Le CHSCT du MEN constate que les enquêtes prévues par les articles 5-7, 52 et 53 du décret ne sont pas ou peu mises en œuvre par les responsables locaux de l'administration.

Lorsqu'un danger grave et imminent est signalé par un membre du CHSCT, une enquête immédiate associant ce membre du CHSCT doit être mise en œuvre ; le CHSCT doit être réuni dans les 24h et les mesures prises connues des représentants des personnels.

De plusieurs académies remonte le refus de l'administration d'appliquer cette procédure. Le CHSCT ministériel

⁴ A noter : cette différence s'explique en partie par le fait que le nombre de dossiers reconnus apparaissant dans les tableaux l'ont été dans l'année de référence, c'est-à-dire 2011. D'autres dossiers peuvent être encore en cours de traitement en 2012.

demande donc qu'une note soit adressée aux recteurs pour rappeler ces obligations.

Lors d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité ou un arrêt de travail, une enquête associant un membre du CHSCT devrait être diligentée afin d'établir l'arbre des causes et dégager ainsi les mesures de prévention adéquates à prendre.

Aucune académie ne met en œuvre ce dispositif pourtant essentiel pour la prévention. Le CHSCT ministériel demande qu'une note spécifique soit également rédigée à destination des recteurs pour que ces enquêtes aient lieu.

Enfin, le nouveau décret autorise les visites du CHSCT sur les sites (établissements ou services). Le CHSCT ministériel se saisira de ce dispositif et encourage les CHSCT de proximité et CHSCT spéciaux à mettre en place ces visites. »

Cet avis est adopté à l'unanimité des représentants du personnel ayant voix délibérative.

M. Bernet acquiesce et invite les représentants du personnel à relayer ces demandes auprès des CHSCTA et CHSCTD.

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

Mme Andriamahenina, chef de la mission à l'intégration des personnels handicapés, précise que le bilan des actions renforcées 2008-2011 (en annexe 4) a été présenté le 13 janvier 2012 au comité de suivi du plan pluriannuel et de la convention signée avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le bilan complémentaire est en cours d'élaboration, des remontées sont encore attendues de la part des académies. Elle présente aujourd'hui un point d'étape.

✓ En ce qui concerne les recrutements, Mme Andriamahenina rappelle que l'objectif pour l'année 2012 est de 1031 postes (293 professeurs des écoles, 488 personnels enseignants du second degré et 250 personnels ATSS). La masse salariale correspondant à ces recrutements a fait l'objet d'une mesure de gel préventive en début d'année et ne sera dégelée que si 75% des recrutements sont effectués. Cet objectif ambitieux a été prévu en 2008 et il est maintenant difficile à atteindre pour deux raisons principales : le niveau de recrutement désormais exigé pour les personnels enseignants (master 2 au lieu de la licence), alors que le niveau de qualification du vivier des personnes handicapées est plus restreint, et la possibilité de recrutement direct par les universités de leurs propres personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé. La DGRH a saisi le ministre chargé de la fonction publique pour lui demander de revoir en conséquence les prévisions annoncées, cependant, cette demande ressort d'un arbitrage interministériel.

✓ Pour ce qui concerne le recensement des personnels handicapés, Mme Andriamahenina fait observer que la méthode du recensement par sondage a été abandonnée et qu'un recensement exhaustif a été mis en œuvre depuis 2010. Ce changement a conduit à constater une baisse du taux d'emploi (de 3,3 % en 2008 à 1,2 % en 2010). La fonction publique a alors demandé au ministère de s'engager sur des objectifs de progression qui ont été fixés à 3000 nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par an, ce qui correspond à :

- 1,35% pour 2010, le taux obtenu a été de 1,5% (3169 BOE supplémentaires, dont 3066 pour l'enseignement scolaire),
- 1,61% pour 2011, pour le moment 3391 BOE supplémentaires (dont 2936 pour l'enseignement scolaire), le taux devrait être légèrement supérieur à 1,6%,
- 1,87% pour 2012,
- 2,13% pour 2013.

✓ Mme Andriamahenina indique qu'une nouvelle campagne de communication et de sensibilisation sera lancée en juin et que quatre formations sur le handicap viennent de se dérouler. Elles étaient destinées aux directeurs des ressources humaines (DRH) et secrétaires généraux des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), correspondants handicap, conseillers mobilités carrière et médecins.

✓ En ce qui concerne la convention avec le FIPHFP, Mme Andriamahenina indique que le versement du deuxième acompte dans les BOP académiques est différé en raison d'un problème technique informatique entre deux logiciels (Chorus et Farandole). Elle rappelle que les dépenses doivent être effectuées avant le 30 juin 2012, date de fin de la convention, afin que le dernier versement puisse avoir lieu en fonction des dépenses

réelles. La situation est critique pour les personnels et les académies concernés. Le ministère souhaite pouvoir répondre aux engagements pris vis-à-vis des personnels.

Mme Andriamahenina fait part d'une divergence avec le FIPHP sur le périmètre de la déclaration entre l'éducation nationale et l'enseignement supérieur et la recherche depuis le passage des universités aux responsabilités et compétences élargies. Cette divergence bloque l'accès pour les deux ministères au programme exceptionnel d'accessibilité. Un arbitrage interministériel a décidé que les universités effectueraient leur propre déclaration selon des modalités qui doivent être définies avant le 31 décembre 2012 par un groupe de travail réunissant toutes les parties prenantes.

Mme Andriamahenina souligne que l'on se situe à la fin du plan pluriannuel 2008-2012 et de la convention FIPHP. Un nouveau plan 2013-2017 et une nouvelle convention doivent être élaborés. Le ministère s'est adressé au directeur du FIPHP pour demander une réunion de travail afin de préparer la future convention et définir les modalités qui pourraient être mises en œuvre dans l'attente de la deuxième convention.

Les objectifs de progression du taux d'emploi et de maintien dans l'emploi pourront être atteints en veillant à :

- l'amélioration des dispositifs : plans d'actions académiques, redéfinition des missions des correspondants handicap, relais dans les directions académiques des services de l'éducation nationale et appui sur les correspondants sociaux ou administratifs dans les établissements,
- l'information et la sensibilisation des personnels,
- la formation des différents acteurs et leur mobilisation : DRH, correspondants handicap, chefs d'établissement, médecins...
- un rapprochement avec l'inspection doit aussi être envisagé pour améliorer encore le recrutement par la voie contractuelle.

De très nombreuses actions ont été menées et des résultats sont constatés, même si leurs effets sur le taux d'emploi ne peuvent pas encore être mesurés. On observe une meilleure connaissance des droits, une meilleure prise en compte des demandes des personnels et de leur accompagnement.

Néanmoins, beaucoup de travail reste à faire et les dispositifs doivent être encore améliorés afin que les agents soient de mieux en mieux accompagnés.

Les représentants de l'UNSA souhaitent connaître les effets de cette politique en matière de gestion des ressources humaines dans les académies. Ils rappellent que le CHSCTMEN doit se préoccuper des situations des personnes handicapées recrutées, des agents atteints d'un handicap alors qu'ils sont en exercice ainsi que du maintien dans l'emploi. Ils souhaitent qu'une attention particulière soit portée aux personnes handicapées recrutées par la voie contractuelle.

Les représentants de l'UNSA évoquent la poursuite d'activité très problématique des personnels affectés sur des postes adaptés de longue durée (PALD) au centre national d'enseignement à distance (CNED) Ils estiment que la réponse actuelle, en raison des contraintes budgétaires, d'orienter ces personnels vers une retraite pour invalidité est inadmissible. Ils demandent quels sont les moyens budgétaires consacrés au maintien dans l'emploi de ces agents.

Les représentants de l'UNSA s'interrogent par ailleurs sur le devenir des agents en fin de carrière qui pourraient rencontrer de graves problèmes de santé.

Les représentants de FO notent que la progression du taux d'emploi est trop lente : 0,3 % par an, cela signifierait qu'il faudrait attendre quinze ans pour atteindre le taux de 6 %. Les représentants de FO appellent l'attention sur les difficultés rencontrées par les personnes handicapées pour être titularisées suite au recrutement par la voie contractuelle.

Ils rappellent en outre que l'affectation et la mutation des agents handicapés ne peuvent se faire que si l'accessibilité des locaux est mise en conformité, ce qui incombe à l'employeur.

Mme Andriamahenina souligne que les stagiaires bénéficient de points supplémentaires au barème pour obtenir leur première affectation et que 93,7 % des demandes de mutation des personnels en situation de handicap ont été satisfaites.

Elle indique que des recommandations sont faites dans le cadre du recrutement par la voie contractuelle. Le document intitulé « Diagnostic sur le recrutement des personnes handicapées par la voie contractuelle – Bilan 2007-2010 et préconisations » (en annexe 4) sera transmis aux représentants du personnel.

Quant aux taux d'emploi, elle rappelle que le problème de recrutement se situe essentiellement dans le niveau de qualification possédé par les personnes handicapées qui n'est pas assez important pour des recrutements en

catégorie A. Par ailleurs, de très nombreux agents présentant un handicap restent encore réticents à le faire savoir.

En ce qui concerne les agents affectés sur PALD (pour une durée de 4 ans), elle précise que le bilan de 2011 permettra d'avoir des détails sur les premières sorties de ce dispositif pour les agents affectés en 2007.

Les représentants de la FSU font observer l'hétérogénéité des situations entre académies dans l'attribution des allègements de service pour raison de santé.

Ils appellent l'attention sur la diminution du taux d'affectation au CNED. Ils déclarent inacceptable d'entendre dire parfois que les agents ne sont pas assez motivés ou n'ont pas un projet de carrière assez fort alors qu'en fait le problème réside dans l'insuffisance de postes.

Ils soulèvent la question du reclassement des agents, relevé également dans un rapport de l'inspection générale.

Mme Andriamahenina précise que suite à la mission de l'inspection générale, il était envisagé qu'une circulaire soit rédigée mais que, pour l'instant, ce n'a pas encore été le cas. Le reclassement fera partie des points sur lesquels le projet de plan pluriannuel prévoira de progresser.

M. Bernet remarque que la question de l'emploi des seniors va sans doute de nouveau se poser.

6 – Informations diverses

- **Le point sur la poursuite du recensement des personnels susceptibles d'avoir été exposés à l'inhalation des poussières d'amiante nés en 1952 ou 1953 est reporté.**

Les représentants du personnel souhaitent savoir ce qui a été fait dans les académies à la suite des campagnes de recensement précédentes, notamment en matière de suivi médical, d'examens prescrits.

- **Le bilan de la mise en place des CHSCT dans les services déconcentrés**

Mme Deana-Côté fait part des résultats d'une enquête sur la mise en place des CHSCT académiques(CHSCTA) et départementaux (CHSCTD) (en annexe 5).

Les représentants de l'UNSA reconnaissent l'intérêt manifesté par le ministère pour la bonne mise en place des CHSCT dans les services déconcentrés mais font part de difficultés. La principale réside dans le fait que localement les services interprètent les textes de manière à instaurer une hiérarchie entre les différents niveaux d'instance, qui conduit à une suprématie du CHSCTA. Cette orientation préfigure une mauvaise application de la réglementation.

Les représentants de la FSU insistent sur la nécessité, pour lever ce risque de mauvaise compréhension des textes, d'une communication du MEN en direction des services déconcentrés rappelant les compétences des CHSCTA et CHSCTD prévus dans l'arrêté du 1^{er} décembre 2011⁵. Il serait particulièrement inconcevable, au regard de ce texte, de réserver au CHSCTA des compétences sur le second degré d'enseignement et au CHSCTD sur le premier degré. Ils conçoivent que la situation peut être différente selon les académies puisque entre en considération également le critère de la dimension géographique. Cependant, toute latitude doit être laissée aux CHSCTA et CHSCTD de pouvoir traiter toute question et aux personnels de saisir chacune des instances. Ils font remarquer que le CHSCTA aura vraisemblablement davantage un rôle d'impulsion politique en matière de santé et de sécurité au travail mais que le CHSCTD doit garder des initiatives.

Les représentants de FO disent que concrètement les questions doivent être traitées au niveau territorial où elles sont posées et que l'important est de savoir si on veut les résoudre.

Les représentants du personnel soumettent l'avis suivant :

⁵ Arrêté du 1^{er} décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

« Le CHSCT Ministériel du 30 mai 2012 considère que les CHS départementaux et académiques doivent pouvoir traiter de toutes questions, dossiers déposés par les représentants des personnels conformément aux articles 5 et 7 de l'arrêté du 1er décembre 2011.

Les chefs de service, présidents des CHSCT doivent pouvoir être en capacité de répondre aux questions soulevées par les représentants des personnels.

Le CHSCT ministériel exige que tous les CHSCT (académique, départementaux et locaux) soient installés avant la fin de l'année scolaire. »

Cet avis est adopté à l'unanimité des représentants du personnel ayant voix délibérative.

Mme Deana-Côté indique que le ministère a constitué une foire aux questions suscitées par la mise en place des CHSCT dans les services déconcentrés. Certaines réponses sont évidentes comme par exemple le fait qu'il n'existe pas de hiérarchie entre les règlements intérieurs des CHSCTA et CHSCTD.

En ce qui concerne l'articulation entre les CHSCTA et CHSCTD, Mme Deana-Côté rappelle que le décret prévoit un seul niveau territorial obligatoire. L'implantation des CHSCT retenue au ministère chargé de l'éducation nationale vise à ce que les instances soient au plus proche du terrain. L'arrêté de création ne prévoit pas de répartition de compétences spécifiques entre les instances. Toutefois, en fonction de la nouvelle gouvernance, il convient de veiller à ce que la question soit traitée par l'autorité ayant compétence et pouvoir de décision. Les services déconcentrés doivent donc envisager cette problématique en concertation avec les représentants du personnel dans le cadre de la nouvelle organisation académique. Le dialogue entre les deux niveaux d'instance doit être favorisé afin d'éviter que la même question soit traitée deux fois sous le même angle.

7 - Questions diverses

- ✓ L'examen d'une question portant sur les effets sur la santé des personnels de la réforme de la voie technologique est reporté.
- ✓ Une représentante de la FSU demande l'adresse du parcours de formation mis en ligne sur le site de l'école supérieure de l'Education nationale (ESEN).
Mme Deana-Côté précise que ces éléments de formation ne sont pas destinés au public. Ils sont mis à disposition de personnes ressources qui doivent à leur tour monter des formations dans les académies. L'élaboration d'un dossier de sensibilisation avec un libre accès à un public plus large reste néanmoins dans les objectifs de l'ESEN.
- ✓ Mme Deana-Côté souhaite recevoir les demandes des représentants du personnel d'ajout de points à l'ordre du jour ou de questions diverses suffisamment en amont des réunions pour pouvoir les traiter.

Le président

La secrétaire

Eric BERNET

Elizabeth LABAYE

ANNEXE 1

Etat récapitulatif de la campagne de recrutement exceptionnelle de
médecins de prévention au 29 mai 2012

**Campagne de recrutement exceptionnelle de médecins de prévention
Situation mai 2012**

Académies	Situation février 2012		Recrutements		Départ		Variation quotité de travail des medecins déjà en poste en ETP		Situation mai 2012	
	ETP	Pers.Phys	ETP	Pers.Phys	ETP	Pers.Phys	en +	en -	ETP	Pers.Phys
AIX-MARSEILLE	3,3	4							3,3	4
AMIENS	2,3	3							2,3	3
BESANCON	0	0							0	0
BORDEAUX	2,5	4							2,5	4
CAEN	0,8	1					0,1		0,9	1
CLERMONT-FERRAND	1,7	2							1,7	2
CORSE	0	0							0	0
CRETEIL	7,2	9							7,2	9
DIJON	2,5	3							2,5	3
GRENOBLE	3,5	5							3,5	5
GUADELOUPE	1	1							1	1
GUYANE	1	1							1	1
LILLE	3,3	4							3,3	4
LIMOGES	0	0							0	0
LYON	4,8	6			0,5	1			4,3	5
MARTINIQUE	0	0							0	0
MONTPELLIER	3	3							3	3
NANCY-METZ	3	3							3	3
NANTES	2	2							2	2
NICE	2	2							2	2
ORLEANS-TOURS	0,5	1							0,5	1
PARIS	2,4	4	0,4	1					2,8	5
POITIERS	1	1							1	1
REIMS	1	1							1	1
RENNES	3	3							3	3
REUNION	1	1							1	1
ROUEN	1	1							1	1
STRASBOURG	2,8	4							2,8	4
TOULOUSE	2	2							2	2
VERSAILLES	6,6	7							6,6	7
Total	65,2	78	0,4	1	0,5	1	0,1	0	65,2	78

ANNEXE 2

Cahier des clauses particulières en vue de la passation d'un marché public pour la généralisation du bilan de santé des agents âgés de 50 ans dans le cadre du dispositif de médecine de prévention

Secrétariat général

Direction générale
des ressources
humaines

Sous-direction
des études
de gestion
prévisionnelle,
statutaires et
de l'action sanitaire
et sociale

Bureau
de l'action sanitaire
et sociale
DGRH C1-3

72 rue Régnault
75013 Paris

et

Service
de l'action
administrative et
de la modernisation

Mission
des achats

Bureau
de l'ingénierie
des achats
SAAM Achats 1

61-65 rue Dutot
75732 Paris Cedex 15

CAHIER DES CLAUSES PARTICULIÈRES

Procédure n° MEN-SG-SAAM-MDA-MPA-11.115

Marché n° 1 700 033 279 (2012.1 000 005 772)

Objet : Prestations d'assistance à l'organisation et à la réalisation des consultations et examens proposés dans le cadre du dispositif de médecine de prévention mis en place en faveur des personnels âgés de 50 ans en activité dans les services et établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.

Etabli en application des dispositions des articles
26-III, 28, 30, 40-II, 56 et 77 du Code des marchés publics.

SOMMAIRE

ARTICLE 1 PREAMBULE	4
ARTICLE 2 PRESENTATION DU PROJET	4
2.1 Le contexte général.....	4
2.2 Le dispositif expérimenté à la rentrée scolaire 2010	4
2.2.1 Présentation	4
2.2.2 Bilan de l'expérimentation	4
2.3 Les objectifs	5
2.4 Les modalités pratiques d'organisation.....	6
2.5 Les acteurs du projet	7
ARTICLE 3 OBJET	7
ARTICLE 4 DOCUMENTS CONTRACTUELS	7
ARTICLE 5 CARACTERISTIQUES GENERALES	7
5.1 Mode de passation.....	7
5.2 Forme du marché.....	7
5.3 Durée	8
ARTICLE 6 NATURE ET ETENDUE DES PRESTATIONS	8
6.1 Mission 1 : Initialisation du marché	9
6.1.1 Objet.....	9
6.1.2 Description	9
6.1.3 Livrables	9
6.1.4 Délais et recette	9
6.2 Mission 2 : Mise à disposition du support technique en vue de l'organisation des visites et consultations	10
6.2.1 Objet.....	10
6.2.2 Description	10
6.2.3 Livrables	10
6.2.4 Délais et recette	10
6.3 Mission 3 : Mise en place et déploiement d'un réseau d'infirmier(e)s	11
6.3.1 Objet.....	11
6.3.2 Description	11
6.3.3 Livrables.....	11
6.3.4 Délais et recette	11
6.4 Mission 4 : Organisation des entretiens individuels avec un(e) psychologue spécialisé(e).....	12
6.4.1 Objet.....	12
6.4.2 Description	12
6.4.3 Livrables.....	12
6.4.4 Délais et recette	12
6.5 Mission 5 : Organisation des consultations spécialisées.....	13
6.5.1 Objet.....	13
6.5.2 Description	13
6.5.3 Livrables.....	13
6.5.4 Délais et recette	13
6.6 Mission 6 : Réalisation de synthèses.....	14
6.6.1 Objet.....	14
6.6.2 Description	14
6.6.3 Livrables.....	14
6.6.4 Délais et recette	14
ARTICLE 7 LIEU D'EXECUTION DES PRESTATIONS	14
ARTICLE 8 PRIX	14
8.1 Forme des prix	14

8.2 Nature des prix.....	15
8.3 Contenu des prix.....	15
ARTICLE 9 OPERATIONS DE VERIFICATION ET ADMISSION DES PRESTATIONS.....	15
ARTICLE 10 PILOTAGE ET SUIVI.....	16
10.1 Pilotage au niveau national.....	16
10.2 Suivi au niveau local.....	16
ARTICLE 11 OBLIGATION DU TITULAIRE.....	17
ARTICLE 12 CONFIDENTIALITE.....	18
ARTICLE 13 PROPRIETE INTELLECTUELLE.....	18
ARTICLE 14 MODALITES D'EMISSION DES BONS DE COMMANDE.....	19
ARTICLE 15 MODALITES DE PAIEMENT.....	19
15.1 Facturation.....	19
15.2 Paiement.....	20
15.3 Avance.....	20
15.4 Cession ou nantissement de créances.....	20
ARTICLE 16 PENALITES DE RETARD.....	20
16.1 Pénalités de retard.....	20
16.2 Pénalités de retard pour travail dissimulé.....	21
ARTICLE 17 RESILIATION.....	21
ARTICLE 18 DOCUMENTS A PRODUIRE EN COURS D'EXECUTION DU MARCHE.....	22
18.1 Assurance.....	22
18.2 Justificatifs sociaux.....	22
ARTICLE 19 LANGUE FRANCAISE.....	22
ARTICLE 20 REGLEMENT DES LITIGES.....	23
ARTICLE 21 DEROGATIONS AU CCAG-FCS.....	23

ANNEXE 1 : Liste des services susceptibles d'adhérer au dispositif

ARTICLE 1 PREAMBULE

Le ministère chargé de l'éducation nationale est désigné dans le présent cahier des clauses particulières (CCP) sous l'appellation « le ministère ».

L'opérateur économique retenu pour l'exécution du marché est désigné dans le présent CCP sous l'appellation « le titulaire ».

Les services qui souhaitent bénéficier des prestations du marché (académies, administration centrale) sont désignés sous l'appellation « le service bénéficiaire ».

ARTICLE 2 PRESENTATION DU PROJET

2.1 Le contexte général

L'amélioration de la surveillance médicale des personnels est un enjeu majeur au sein des services et des établissements du ministère chargé de l'éducation nationale.

Dans ce cadre, le ministère a décidé de généraliser le dispositif expérimenté à la rentrée scolaire 2010 visant à faire bénéficier les personnels qui le souhaitent, l'année de leurs 50 ans, d'une consultation de médecine de prévention, suivie le cas échéant avec leur consentement et sur demande du médecin de prévention d'une consultation spécialisée permettant notamment le repérage des troubles musculo-squelettiques, des troubles de la voix, des troubles auditifs, des troubles anxio-dépressifs, etc ...

Sont concernés les personnels fonctionnaires et les agents de droit public en activité dans les services et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale ainsi que les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif de l'enseignement privé sous contrat exerçant dans ces académies.

2.2 Le dispositif expérimenté à la rentrée scolaire 2010

2.2.1 Présentation

Le « bilan de santé » des personnels de 50 ans , expérimenté à la rentrée scolaire 2010 dans les départements de la Creuse, de l'Hérault, de la Meurthe et Moselle, du Rhône, de la Vendée et des Yvelines, pendant cinq mois, consistait pour les personnels de l'éducation nationale âgés de 50 ans, en une visite de médecine de prévention, assurée par un médecin de prévention, complétée, lorsque celui-ci le jugeait nécessaire, par une consultation spécialisée (consultations de rhumatologie, d'ORL, de psychiatrie ou réalisation d'un bilan sanguin).

2.2.2 Bilan de l'expérimentation

Taux de participation des agents au dispositif

	Nombre de personnes invitées ¹	Nombre de personnes ayant pris contact *	Taux de réponse
Creuse	39	16	41%
Hérault	600	110	18%
Meurthe et Moselle	317	108	34%
Rhône	670	155	23%
Yvelines	647	206	32%
Vendée	268	94	35%
Total	2541	689	27%

¹ Est entendue par « personne invitée » toute personne remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif.

Taux de consultation auprès des médecins de prévention

	Nombre de personnes ayant pris contact *	Nombre de visites réalisées
Creuse	16	15
Hérault	110	110
Meurthe et Moselle	108	96
Rhône	155	54
Yvelines	206	172
Vendée	94	38
Total	689	485

Taux d'orientation vers les médecins spécialistes

	Nombre de visites réalisées	Nombre d'orientations vers le médecin spécialiste
Creuse	15	5
Hérault	110	0
Meurthe et Moselle	96	6
Rhône	54	8
Yvelines	172	38
Vendée	38	0
Total	337	57

Taux d'orientation par spécialités

	Rhumatologie	ORL	Psychiatrie	Bilans sanguins	Total
Creuse				5	5
Hérault					0
Meurthe et Moselle		5	1		6
Rhône	3	1	3	1	8
Yvelines	18	18	1	1	38
Vendée					0
Total	21	24	5	7	57

2.3 Les objectifs

Afin de faciliter la généralisation du dispositif expérimenté aux 30 académies métropolitaines et d'outre mer et à son administration centrale, le ministère souhaite disposer d'un service d'assistance dans l'organisation et la réalisation des consultations proposées dans le cadre du présent dispositif.

Au niveau national, environ 29 000 agents sont potentiellement concernés pour l'année 2011-2012.

A titre indicatif, les effectifs de personnels de 50 ans en 2010 sont détaillés dans le tableau ci-dessous par académie.

Service	Effectifs
AIX-MARSEILLE	1 188
AMIENS	824
BESANCON	556
BORDEAUX	1 309
CAEN	681
CLERMONT-FERRAND	603
CORSE	131
CRETEIL	1 702
DIJON	693
GRENOBLE	1 383
GUADELOUPE	252
GUYANE	120
LILLE	1 801
LIMOGES	289

Service	Effectifs
LYON	1 287
MARTINIQUE	231
MONTPELLIER	1 075
NANCY-METZ	1 041
NANTES	1 535
NICE	794
ORLEANS-TOURS	1 093
PARIS	949
POITIERS	725
REIMS	633
RENNES	1 587
REUNION	487
ROUEN	843
STRASBOURG	766
TOULOUSE	1 216
VERSAILLES	2 314
Sous-total académies	28 108
Administration centrale	122
Total général	28 230

Le nombre exact d'agents bénéficiaires du présent dispositif est fonction notamment du nombre de services qui souhaitent bénéficier des prestations fournies par le titulaire du marché et des prescriptions des médecins de prévention.

2.4 Les modalités pratiques d'organisation

Les agents bénéficiaires du dispositif sont identifiés par le rectorat de l'académie dont ils relèvent ou par le ministère suivant qu'ils soient affectés en établissements, services déconcentrés ou administration centrale. Chaque service bénéficiaire établit une liste nominative des personnes bénéficiant du dispositif. Cette liste comporte un numéro personnel d'anonymisation et précise le sexe de la personne, son corps d'appartenance, la discipline enseignée pour les enseignants et l'ancienneté générale de service. La liste est transmise, dans son intégralité au médecin de prévention. Par ailleurs, le correspondant du support technique reçoit cette liste, sans les mentions des noms et prénoms des agents bénéficiaires.

Les agents qui le souhaitent peuvent en outre bénéficier de l'écoute d'un psychologue. Ils obtiennent directement un rendez-vous auprès d'un psychologue dont les coordonnées leur sont communiquées par la plate forme technique du titulaire. Ils n'ont pas à solliciter préalablement le médecin de prévention.

Lors de la consultation de médecine de prévention, le médecin peut solliciter une consultation spécialisée ou la réalisation d'un bilan sanguin. Si l'agent bénéficiaire en accepte le principe, le médecin de prévention recueille son consentement écrit pour cette consultation spécialisée ou cet examen de biologie médicale et lui fait viser la lettre qu'il rédige à l'attention du médecin spécialisé ou du laboratoire d'analyses.

Le médecin de prévention remet les coordonnées du correspondant du titulaire à l'agent bénéficiaire et adresse au correspondant du support technique, la demande de prise en charge comportant le numéro d'anonymisation de l'agent à l'exclusion de ses nom et prénom.

Avec son numéro d'anonymisation, l'agent obtient auprès du correspondant du support technique les coordonnées de l'établissement auprès duquel il pourra réaliser la consultation ou l'examen prescrit. L'agent prend lui-même rendez-vous auprès de l'établissement.

L'agent se présente au rendez-vous avec la lettre du médecin de prévention indiquant les motifs pour lesquels ce dernier souhaite approfondir son diagnostic.

A l'issue de la consultation, l'établissement ou le médecin spécialiste s'engagent à retourner dans un délai d'une semaine le compte-rendu de consultation, sous pli confidentiel, au médecin de prévention, après avoir recueilli le consentement écrit de l'agent pour la transmission au médecin de prévention, des informations médicales résultant de cette consultation.

Le psychologue recueille le consentement écrit de l'agent pour la transmission au médecin de prévention, des informations résultant de sa consultation.

Ces éléments médicaux peuvent également être transmis à la demande expresse de l'agent au médecin de son choix.

Toutes les informations communiquées devront respecter les principes de confidentialité et d'anonymat dès lors qu'elles se réfèrent à des situations individuelles.

Le médecin spécialiste ne peut en aucun cas assurer la prise en charge ni le suivi de l'agent ayant consulté dans le cadre de la consultation de prévention organisée par le ministère chargé de l'éducation nationale. Il ne peut pas non plus recevoir dans le cadre de cette consultation de prévention la personne qu'il aurait préalablement prise en charge.

2.5 Les acteurs du projet

La direction générale des ressources humaines du ministère (DGRH) assure la coordination et le pilotage du marché. Les services listés en annexe I au présent document peuvent bénéficier à leur demande des prestations fournies par le titulaire dans le cadre du présent marché. Ils peuvent rejoindre le dispositif à tout moment de l'exécution du marché. Ils peuvent quitter le dispositif à l'occasion de la reconduction du marché. La liste figurant en annexe I est donnée à titre indicatif. Le dispositif est financé par l'administration centrale du ministère pour l'ensemble des services bénéficiaires.

ARTICLE 3 OBJET

Le présent marché a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le titulaire réalise les prestations d'assistance à l'organisation et à la réalisation des consultations et examens proposés dans le cadre du dispositif de médecine de prévention mis en place en faveur des personnels âgés de 50 ans en activité dans les services et établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, conformément aux documents le régissant..

ARTICLE 4 DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les documents contractuels régissant le présent marché, dont l'exemplaire original conservé dans les locaux du ministère fait seul foi, sont énumérés par ordre décroissant d'importance selon l'ordre de citation ci-dessous :

- l'acte d'engagement et son annexe 1 intitulée « Bordereau des prix » ;
- le présent cahier des clauses particulières (CCP) et son annexe 1 intitulée « Listes des services susceptibles d'adhérer au dispositif » ;
- le cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de fournitures courantes et de services (CCAG/FCS), approuvé par l'arrêté du 19 janvier 2009 ;
- l'offre du titulaire

ARTICLE 5 CARACTERISTIQUES GENERALES

5.1 Mode de passation

Le présent marché est passé en application des dispositions 26-III, 28, 30, 40-II du code des marchés publics.

5.2 Forme du marché

Le présent marché est un marché à bons de commande passé en application de l'article 77 du Code des marchés publics.

Des bons de commandes sont émis au fur et à mesure des besoins tout au long de l'exécution du marché dans les conditions définies à l'article 14.

Il ne comporte ni seuil minimum ni seuil maximum.

5.3 Durée

Le présent marché est conclu pour une durée initiale d'un an à compter de sa notification.

Il est reconduit deux fois par période d'un an par tacite reconduction sans que sa durée ne puisse excéder trois ans.

Si le ministère décide de ne pas reconduire le marché, il en informe le titulaire au plus tard un mois avant la fin de validité du marché par courrier recommandé avec accusé de réception.

En cas de non reconduction, le titulaire ne peut prétendre à aucune indemnité.

ARTICLE 6 NATURE ET ETENDUE DES PRESTATIONS

Dans le cadre du présent marché et conformément aux documents contractuels le régissant, le titulaire s'engage à exécuter les missions suivantes :

- Mission 1 : Initialisation du marché ;
- Mission 2 : Mise à disposition du support technique ;
- Mission 3 : Mise en place et déploiement d'un réseau d'infirmier(e)s;
- Mission 4 : Organisation des entretiens individuels avec un(e) psychologue spécialisé(e)
- Mission 5 : Organisation des consultations spécialisées ;
- Mission 6 : Réalisation de synthèses.

6.1 Mission 1 : Initialisation du marché

6.1.1 Objet

Cette mission a pour objet de permettre au titulaire de mettre en place l'organisation et les moyens techniques et humains nécessaires à la bonne exécution des prestations.

6.1.2 Description

Au titre de cette mission et conformément à son offre, le titulaire s'engage à

- organiser la réunion de lancement qui a pour objet de le lui permettre de :
 - présenter au ministère les membres de l'équipe projet et sa méthodologie détaillée ;
 - définir les conditions nécessaires à la bonne réalisation des prestations ;
 - finaliser le calendrier prévisionnel de déroulement du dispositif en tenant compte des contraintes exprimées par le ministère ;
 - approfondir sa connaissance du dispositif, des acteurs et du contexte ;
- mettre en place les moyens techniques et humains nécessaires à la bonne exécution du marché, notamment mettre en place le support technique national accessible a minima par téléphone tous les jours ouvrés permettant de recevoir, traiter et suivre les demandes émises par les agents dans le cadre du présent dispositif conformément aux modalités pratiques décrites à l'article 2.4.

Le ministère met à disposition du titulaire toutes les informations en sa possession nécessaires pour mener à bien les prestations de la présente mission.

Les prestations de cette mission ne sont commandées qu'une seule fois pour toute la durée du marché.

6.1.3 Livrables

Le titulaire remet au ministère dans les délais prévus à l'article 6.1.4 ci-dessous les livrables suivants :

- compte-rendu de la réunion de lancement, notamment :
 - liste nominative et les CV des membres de l'équipe projet dont les profils doivent être conformes à ceux proposés dans son offre ;
 - méthodologie détaillée pour chaque mission et calendrier prévisionnel de déroulement du dispositif conformes à ceux proposés dans son offre ;
- caractéristiques et modalités de fonctionnement du support technique qui doivent être conformes à celles proposées dans son offre (numéro d'appel dédié, horaires, etc ..).

6.1.4 Délais et recette

Les prestations de cette mission débutent à la réception du bon de commande du ministère.

Les délais et procédures de recette peuvent se résumer dans le tableau ci-dessous.

La recette a pour objet de valider le contenu, la forme et la qualité des produits livrés. Elle est constatée de manière expresse par le ministère selon les modalités précisées à l'article 9.

Livrables	Délai maximum de production des livrables	Délai maximum de recette du ministère	Délai de correction éventuelle du titulaire
Compte-rendu de la réunion de lancement, caractéristiques et modalités de fonctionnement du support technique	10 jours ouvrés à compter de la réunion	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés

6.2 Mission 2 : Mise à disposition du support technique en vue de l'organisation des visites et consultations

6.2.1 Objet

Cette mission a pour objet de fournir aux services bénéficiaires une assistance dans l'organisation des visites de prévention, consultations et examens proposés dans le cadre du présent dispositif.

6.2.2 Description

Conformément à son offre, le titulaire met à disposition le service de support technique pour assister les services bénéficiaires dans l'organisation des visites de prévention, entretiens, consultations et examens.

Les prestations de cette mission font l'objet d'un bon de commande à chaque entrée d'un nouveau service bénéficiaire dans le dispositif prévu par le présent marché. Elles ne sont commandées qu'une seule fois par service et par an.

6.2.3 Livrables

Le titulaire remet au ministère dans les délais prévus à l'article 6.2.4 ci-dessous les livrables suivants :

- toutes les informations pratiques sur l'utilisation du support technique, notamment date effective de début de mise à disposition pour le service bénéficiaire concerné ;
- état trimestriel permettant de suivre l'activité du support technique comprenant a minima le nombre total d'appels reçus, la durée, les dates et heures de réception et de traitement de chaque appel.

6.2.4 Délais et recette

Les prestations de cette mission débutent à la réception du bon de commande du ministère.

Les délais et procédures de recette peuvent se résumer dans le tableau ci-dessous.

La recette a pour objet de valider le contenu, la forme et la qualité des produits livrés. Elle est constatée de manière expresse par le ministère selon les modalités précisées à l'article 9.

Livrables	Délai maximum ou périodicité de production des livrables	Délai maximum de recette	Délai de correction éventuelle du titulaire
Informations pratiques sur l'utilisation du support technique, date effective de début de mise à disposition	5 jours ouvrés à compter de la réception du bon de commande	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Etat trimestriel permettant de suivre l'activité du support technique	trimestrielle	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés

6.3 Mission 3 : Mise en place et déploiement d'un réseau d'infirmier(e)s

6.3.1 Objet

Cette mission a pour objet de mettre en place dans les services bénéficiaires un réseau d'infirmier(e)s spécialisé(e)s en vue d'assister les médecins de prévention dans la préparation des visites de prévention proposées dans le cadre du présent dispositif.

6.3.2 Description

Conformément à son offre, le titulaire met à disposition un(e) infirmier(e) spécialisé(e) en médecine du travail en vue d'assister le médecin de prévention dans la préparation des visites de prévention.

L'infirmier(e) est doté(e) de l'équipement permettant la réalisation des examens biomédicaux nécessaires (acuité visuelle et auditive, analyse urinaires, etc ...). Il (elle) réalise les examens sollicités par le médecin de prévention dans les locaux de médecine de prévention ou tout autre lieu désigné par le service bénéficiaire. Les lieux de consultation sont répartis sur un ou plusieurs sites sans pouvoir excéder un site par académie et par demi-journée.

Le titulaire s'engage à :

- assurer la gestion administrative du réseau d'infirmier(e)s, notamment vérifier leurs qualifications ;
- permettre la réalisation par un(e) infirmier(e) des examens biomédicaux nécessaires dans le cadre d'un entretien initial préalable à la consultation du médecin de prévention.

6.3.3 Livrables

Le titulaire remet au ministère dans les délais prévus à l'article 6.3.4 ci-dessous les livrables suivants :

- coordonnées et curriculum-vitae du (des) infirmier(e)(s), dont le(s) profil(s) doit (doivent) être conforme(s) à celui (ceux) proposé(s) dans son offre, date effective de début de mise à disposition, planning prévisionnel d'intervention
- état trimestriel permettant de suivre l'activité du réseau d'infirmier(e)s comprenant a minima le nombre d'heures réalisées.

6.3.4 Délais et recette

Les prestations de cette mission débutent à la réception du bon de commande du ministère.

Les délais et procédures de recette peuvent se résumer dans le tableau ci-dessous.

La recette a pour objet de valider le contenu, la forme et la qualité des produits livrés. Elle est constatée de manière expresse par le ministère selon les modalités précisées à l'article 9.

Livrables	Délai maximum ou périodicité de production des livrables	Délai maximum de recette	Délai de correction éventuelle du titulaire
Coordonnées et CV infirmier(e)(s), date effective de début de mise à disposition, planning prévisionnel d'intervention	10 jours ouvrés à compter de la réception du bon de commande	5 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Etat trimestriel permettant de suivre l'activité du réseau d'infirmier(e)s	trimestrielle	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés

6.4 Mission 4 : Organisation des entretiens individuels avec un(e) psychologue spécialisé(e)

6.4.1 Objet

Cette mission a pour objet de mettre en place dans les services bénéficiaires un réseau de psychologues spécialisés en psychologie de travail en vue de la réalisation des entretiens individuels proposés dans le cadre du présent dispositif.

6.4.2 Description

Conformément à son offre, le titulaire met en place dans les services bénéficiaires un réseau de psychologues spécialisés en psychologie de travail en vue de permettre la réalisation des entretiens individuels sollicités par les agents.

Le psychologue doit permettre aux agents, qui le souhaitent, de s'exprimer sur leurs conditions de travail et leur état psychologie au travail conformément aux modalités pratiques décrites à l'article 2.4.

Le titulaire s'engage à :

- assurer la gestion administrative du réseau de psychologues, notamment vérifier leurs qualifications ;
- réaliser les entretiens individuels.

6.4.3 Livrables

Le titulaire remet au ministère dans les délais prévus à l'article 6.3.4 ci-dessus les livrables suivants :

- coordonnées et curriculum-vitae du (des) psychologue(s), dont le(s) profil(s) doit (doivent) être conforme(s) à celui (ceux) proposé(s) dans son offre, date effective de début de mise à disposition, délai d'obtention d'une date de rendez-vous et délai de réalisation des entretiens qui doivent être conformes à ceux proposés dans son offre ;
- état trimestriel permettant de suivre l'activité du réseau de psychologues comprenant a minima le nombre d'entretiens réalisés.

6.4.4 Délais et recette

Les prestations de cette mission débutent à la réception du bon de commande du ministère.

Les délais et procédures de recette peuvent se résumer dans le tableau ci-dessous.

La recette a pour objet de valider le contenu, la forme et la qualité des produits livrés. Elle est constatée de manière expresse par le ministère selon les modalités précisées à l'article 9.

Livrables	Délai maximum ou périodicité de production des livrables	Délai maximum de recette	Délai de correction éventuelle du titulaire
Coordonnées et CV psychologue(s), date effective de début de mise à disposition,	10 jours ouvrés à compter de la réception du bon de commande	5 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Etat trimestriel permettant de suivre l'activité du réseau de psychologues	trimestrielle	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés

6.5 Mission 5 : Organisation des consultations spécialisées

6.5.1 Objet

Cette mission a pour objet d'organiser dans les services bénéficiaires un réseau pluridisciplinaire permettant la réalisation des consultations spécialisées et examens de laboratoire (bilan sanguins) proposés dans le cadre du présent dispositif.

6.5.2 Description

Conformément à son offre, le titulaire met en place dans les services bénéficiaires un réseau pluridisciplinaire en vue de permettre la réalisation des consultations spécialisées et examens de laboratoires (bilans sanguins) sollicités par les médecins de prévention lors de la consultation de médecine de prévention.

Il est constitué des établissements du titulaire et/ou des établissements de santé, cabinets médicaux, médecins spécialistes et laboratoires avec lesquels le titulaire a des conventions et doit permettre a minima la réalisation des consultations de rhumatologie, ORL, psychiatrie ou la réalisation d'un bilan sanguin conformément aux modalités pratiques décrites à l'article 2.4.

Le médecin spécialiste établit un compte-rendu qu'il adresse au médecin de prévention dans le délai de cinq jours ouvrés suivant la visite de l'agent.

Le titulaire s'engage à :

- assurer la gestion administrative du réseau, notamment vérifier les qualifications des professionnels exerçant dans le réseau ;
- réalise les consultations spécialisées dans les délais maximum indiqués dans son offre.

6.5.3 Livrables

Le titulaire remet au service bénéficiaire, avec copie au ministère, dans les délais prévus à l'article 6.5.4 ci-dessous les livrables suivants :

- Liste des établissements, cabinets, médecins et laboratoires membres du réseau, date effective de début de mise à disposition, mentionnant pour chacun les spécialités médicales, modalités, délais d'obtention d'une date de rendez-vous et délais de réalisation des consultations qui doivent être conformes à ceux proposés dans son offre,
- Etat trimestriel permettant de suivre la réalisation des consultations et examens comprenant a minima le nombre de consultations et examens réalisés.

6.5.4 Délais et recette

Les prestations de cette mission débutent à la réception du bon de commande du ministère.

Les délais et procédures de recette peuvent se résumer dans le tableau ci-dessous.

La recette a pour objet de valider le contenu, la forme et la qualité des produits livrés. Elle est constatée de manière expresse par le ministère selon les modalités précisées à l'article 9.

Livrables	Délai maximum ou périodicité de production des livrables	Délai maximum de recette	Délai de correction éventuelle du titulaire
Liste des établissements, cabinets, médecins et laboratoires membres du réseau, date effective de début de mise à disposition	10 jours ouvrés à compter de la réception du bon de commande	5 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Etat trimestriel permettant de suivre la réalisation des consultations et examens	trimestrielle	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés

6.6 Mission 6 : Réalisation de synthèses

6.6.1 Objet

Cette mission a pour objet de réaliser des synthèses.

6.6.2 Description

Conformément à son offre, le titulaire s'engage à partir des données rassemblées dans le cadre du présent marché à réaliser une synthèse mensuelle permettant de suivre le déroulement détaillé du dispositif.

6.6.3 Livrables

Le titulaire remet au ministère dans les délais prévus à l'article 6.5.4 ci-dessus les livrables suivants :

- document de synthèse mensuel anonymisé comprenant le nombre d'agents reçus dans le cadre des visites de prévention, des entretiens, des consultations et examens proposés dans le cadre du présent dispositif, le statut des agents bénéficiaires, leur corps d'appartenance pour les personnels titulaires et la discipline enseignée pour les enseignants sous réserve de l'occultation des informations susceptibles de porter atteinte aux principes de confidentialité et d'anonymat ;

6.6.4 Délais et recette

Les prestations de cette mission donnent lieu à l'émission d'un ou plusieurs bons de commande selon les besoins à satisfaire.

Les délais et procédures de recette peuvent se résumer dans le tableau ci-dessous.

La recette a pour objet de valider le contenu, la forme et la qualité des produits livrés. Elle est constatée de manière expresse par le ministère selon les modalités précisées à l'article 9.

Livrables	Délai maximum de production des livrables	Délai maximum de recette du ministère	Délai de correction éventuelle du titulaire
Document de synthèse mensuel	mensuelle	5 jours	2 jours

ARTICLE 7 LIEU D'EXECUTION DES PRESTATIONS

Les prestations de la mission 1 se déroulent dans les locaux du ministère à Paris.

Les prestations de la mission 2 se déroulent dans les locaux du titulaire.

Les prestations de la mission 3 se déroulent dans les locaux de médecine de prévention ou tout autre lieu désigné par le service bénéficiaire, répartis sur un ou plusieurs sites, sans pouvoir excéder un site par académie et par demi-journée.

Les prestations de la mission 4, 5 et 6 se déroulent dans les locaux du titulaire.

ARTICLE 8 PRIX

8.1 Forme des prix

Les prestations de la mission 1 sont traitées à prix forfaitaires.

Les prestations de la mission 2 sont traitées à prix unitaires en fonction du nombre de demandes reçues et traitées.

S'agissant des prestations de la mission 3, la gestion administrative du réseau est traitée à prix forfaitaire. La mise à disposition d'un infirmier(e) est traitée sur la base d'un forfait horaire résultant du tarif conventionnel applicable affecté du coefficient multiplicateur consenti par le titulaire dans son offre en fonction du nombre d'heures réellement effectuées.

S'agissant des prestations de la mission 4, la gestion administrative du réseau est traitée à prix forfaitaire. Les entretiens individuels sont traités à prix unitaire en fonction du nombre d'entretiens réalisés.

S'agissant des prestations de la mission 5, la gestion administrative du réseau est traitée à prix forfaitaire. Les consultations spécialisées sont traitées à prix unitaire résultant du tarif conventionnel applicable affecté du coefficient multiplicateur consenti par le candidat dans son offre en fonction du nombre de consultations effectivement réalisées. Les analyses et examens de biologie médicale (bilan sanguin) sont traités à prix unitaire en fonction du nombre de bilans réalisés.

Les prestations de la mission 6 sont traitées à prix forfaitaire.

Tous les prix sont détaillés dans l'annexe 1 à l'acte d'engagement, intitulée « Bordereau des prix ».

8.2 Nature des prix

Les prix sont réputés établis sur la base des conditions économiques du mois de remise des offres.

Ils sont fermes pour toute la durée du marché.

S'agissant du forfait horaire de mise à disposition d'un(e) infirmier(e) (mission 3), des prix unitaires des entretiens individuels (mission 4) et des consultations spécialisées (mission 5), les prix sont révisibles par ajustement sur le tarif conventionnel. La révision des prix s'opère à la hausse comme à la baisse. Elle ne peut en aucun cas affecter les coefficients multiplicateurs consenties par le titulaire dans son offre. Le titulaire doit transmettre au ministère par lettre recommandée avec accusé de réception les nouveaux tarifs détaillés un mois avant leur date prévisionnelle d'entrée en vigueur. Le ministère dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception des nouveaux tarifs détaillés pour faire connaître ses observations. En cas de désaccord persistant sur les prix, le ministère se réserve le droit de résilier le marché sans indemnité. La révision sera effectivement appliquée sur les prestations réalisées au cours de la période qui suit la date d'entrée en vigueur des nouveaux tarifs.

8.3 Contenu des prix

Tous les prix sont réputés comprendre toutes les charges fiscales ou autres, frappant obligatoirement ces prestations, ainsi que tous les frais nécessaires à la bonne exécution des prestations prévues par le marché (notamment les frais de déplacement, d'hébergement ou de restauration des personnels du titulaire et des intervenants tiers nécessaires à l'exécution des prestations, l'ensemble des fournitures et matériels utilisés dans le cadre du présent marché).

Ils tiennent compte de toutes sujétions nécessaires à l'exécution des prestations objets du présent marché.

Le taux de TVA est celui en vigueur au moment de l'exécution de la prestation, objet du présent marché.

L'unité monétaire du marché est l'euro.

ARTICLE 9 OPERATIONS DE VERIFICATION ET ADMISSION DES PRESTATIONS

L'admission des prestations a pour objet de valider le contenu, la forme et la qualité des produits livrés.

Le titulaire remet les livrables dans les délais maximum fixés :

- à l'article 6.1.4 pour la mission 1 ;
- à l'article 6.2.4 pour la mission 2 ;
- à l'article 6.3.4 pour la mission 3 ;
- à l'article 6.5.4 pour la mission 4 ;
- à l'article 6.6.4 pour la mission 5

Le ministère dispose du nombre de jours fixés dans la colonne « Délai maximum de recette » pour transmettre au titulaire des observations et/ou des demandes de correction.

Le titulaire dispose du nombre de jours prévus dans la colonne « Délai de correction éventuelle du titulaire » pour intégrer les observations et/ou les demandes de correction dans les produits finis et les transmettre de nouveau au ministère.

Les durées sont définies en jours ouvrés, c'est-à-dire de neuf heures à dix-huit heures tous les jours sauf samedi, dimanche et jours fériés.

Les pénalités de retard s'appliquent pour tout dépassement des délais d'exécution prévus ou absence de livraison dans les conditions définies à l'article 16 ci-dessous.

La recette est constatée de manière expresse par le ministère.

En cas de non validation des prestations, le ministère transmet au titulaire les raisons qui ne lui permettent pas de les valider. Le titulaire prépare, dans le délai prévu au présent document à compter de la réception des observations du ministère, les solutions susceptibles de mener à la bonne réalisation des prestations demandées. Il peut, notamment, proposer le remplacement de ses collaborateurs désignés pour la mise en œuvre des prestations, objet du présent marché.

Après analyse de ces propositions, le ministère peut demander au titulaire de réaliser les prestations non exécutées ou mal exécutées ou, en cas de non-exécution, résilier le marché, conformément à l'article 17 ci-dessous.

Ces indications sont valables pour l'ensemble des livrables des différentes missions.

ARTICLE 10 PILOTAGE ET SUIVI

10.1 Pilotage au niveau national

Pour mener à bien les prestations dont il a la charge, le titulaire participe aux réunions du comité de pilotage telles que décrites ci-dessous, et plus généralement à toute réunion de travail organisée à l'initiative du ministère en fonction des besoins.

Un chef de projet est nommément désigné par le ministère. Il est l'interlocuteur principal du titulaire pour la durée du marché. Le ministère apporte son concours et toute documentation utile au titulaire. Celui-ci peut demander des compléments, apporter ses propres éléments d'éclairage et en effectuer la synthèse. Toutes les demandes d'information entre le titulaire et le ministère, question et réponse, se font par écrit, de préférence sous forme d'un message électronique ou au sein d'un outil de travail collaboratif.

Composition	Rôle	Périodicité	Lieu
<p><u>Pour le ministère :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La sous directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale ou son représentant ; - Chef de projet ; - Invités selon ordre du jour. <p><u>Pour le titulaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipe projet ; - Invités selon ordre du jour. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre le respect global du marché sous ses aspects contractuels ; - Affiner les orientations du marché ; - Suivre l'avancement du dispositif ; - Intervenir en cas de litige 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Missions 2 à 5 :</u> 1 réunion tous les 3 mois - <u>Mission 6 :</u> 1 réunion au début et 1 réunion à la fin de la mission <p>Des comités exceptionnels peuvent être réunis à la demande du ministère selon les besoins.</p>	<p>Les réunions du comité de pilotage ont lieu dans les locaux du ministère à Paris.</p>

Les comptes-rendus de chaque réunion du comité de pilotage sont adressés par le titulaire aux membres du comité dans les 5 jours ouvrés qui suivent la réunion. Les comptes rendus doivent comporter un relevé des décisions prises.

10.2 Suivi au niveau local

Pour mener à bien les prestations dont il a la charge, le titulaire participe aux réunions du comité de suivi telles que décrites ci-dessous, et plus généralement à toute réunion de travail organisée à l'initiative des services bénéficiaires adhérant au dispositif en fonction des besoins.

Un correspondant local est nommément désigné dans les services bénéficiaires. Il est l'interlocuteur du titulaire pour le service. Les services bénéficiaires apportent leur concours et toute documentation utile au correspondant du titulaire. Celui-ci peut demander des compléments, apporter ses propres éléments d'éclairage et en effectuer la synthèse. Toutes les demandes d'information entre le correspondant du titulaire et le correspondant local du ministère, question et réponse, se font par écrit, de préférence sous forme d'un message électronique ou au sein d'un outil de travail collaboratif.

Composition	Rôle	Périodicité	Lieu
Pour le service : - Correspondant local ou son représentant - Invités selon ordre du jour.	- Suivre le respect global du marché sous ses aspects contractuels ; - Affiner les orientations du marché ;	1 réunion au début la mission 2 puis à la demande des services bénéficiaires tout au long de l'exécution des missions 2 à 5 selon les besoins.	Les réunions du comité de suivi ont lieu dans les locaux des services bénéficiaires
Pour le titulaire : - Correspondant du titulaire ; - Invités selon ordre du jour.	- Suivre l'avancement du dispositif ; - Intervenir en cas de litige		

Les comptes-rendus de chaque réunion du comité de suivi sont adressés par le titulaire aux membres du comité dans les 5 jours ouvrés qui suivent la réunion. Les comptes rendus doivent comporter un relevé des décisions prises.

ARTICLE 11 OBLIGATION DU TITULAIRE

Pour l'ensemble des prestations objet du présent marché, le titulaire souscrit une obligation de résultat et doit strictement respecter les délais, les coûts, et les niveaux de qualité prévus dans les documents contractuels régissant le présent marché.

Le titulaire doit répondre à l'obligation de conseil et de mise en garde la plus stricte. A ce titre, il s'engage notamment, d'une manière générale à :

- répondre aux demandes de renseignements émanant du ministère et communiquer à celui-ci tout conseil et toute information, qu'il estime nécessaire, concernant les prestations relatives au présent marché ;
- apporter tout le soin et toute la diligence nécessaire à l'exécution des prestations faisant l'objet du présent marché ;
- fournir une assistance fonctionnelle et technique au ministère lors des phases de recette.

Le titulaire ou son représentant devant avoir accès aux locaux du ministère sont nommément agréés et soumis pendant leur séjour aux mêmes règles de discipline que les agents de l'administration.

La non application par le titulaire ou son personnel des mesures de sécurité prévues peut entraîner la résiliation du marché à ses torts.

En outre, il fera son affaire de la réparation des préjudices qu'il pourrait lui-même subir à l'occasion de l'exécution du marché, et renonce ainsi à tout recours à l'encontre du pouvoir adjudicateur.

Le titulaire du présent marché assume la direction et la responsabilité de l'exécution de la prestation, il est seul responsable des dommages que l'exécution de la prestation peut causer directement ou indirectement à son personnel ou à des tiers, à ses biens, aux biens appartenant au ministère ou à des tiers.

Le titulaire, du fait de sa faute ou de sa négligence, pourra être déclaré responsable de la mauvaise exécution ou de l'inexécution des obligations mises à sa charge, sauf si cette mauvaise exécution ou inexécution résulte d'un cas de force majeure tel que défini ci-après ou encore si elle résulte du fait du ministère.

De façon expresse sont considérés comme cas de force majeure ou cas fortuits, ceux habituellement retenus par la jurisprudence des cours et tribunaux français.

En cas de sous-traitance du marché, le titulaire demeure personnellement responsable de l'exécution de toutes les obligations résultant de celui-ci.

Le ministère s'engage à informer l'ensemble de ses personnels de la mise en place de ce dispositif par le moyen qu'il juge le plus adapté.

ARTICLE 12 CONFIDENTIALITE

Le secret médical et la confidentialité doivent être assurés lors des échanges entre l'infirmière et le médecin de prévention puis entre le médecin de prévention et le médecin spécialiste.

Le secret médical et la confidentialité doivent être assurés lors des échanges entre le psychologue et le médecin spécialiste.

Le titulaire s'engage à respecter les principes de confidentialité et d'anonymat dès lors qu'elles se réfèrent à des situations individuelles.

Le titulaire, ses salariés ou sous-traitants qui, à l'occasion de l'exécution du présent marché, ont reçu communication de renseignements, documents ou objets quelconques, sont tenus de maintenir confidentielle cette communication.

Ces renseignements, documents ou objets ne peuvent, sans autorisation du ministère, être communiqués à d'autres personnes que celles qui ont qualité pour en connaître. Il en est pareillement de tout renseignement de même nature parvenu à la connaissance du titulaire à l'occasion de l'exécution du marché.

L'obligation de confidentialité s'impose au titulaire et s'applique à toutes les informations qu'il a recueillies à l'occasion du présent marché. Il en est de même du contenu des fichiers, informations et documents des utilisateurs mis à la disposition du titulaire à l'occasion du présent marché. Cette obligation s'étend à tous les renseignements de quelque nature que ce soit dont le titulaire et ses salariés ou sous-traitants auraient eu connaissance dans le déroulement du présent marché.

Le titulaire s'engage à considérer comme confidentiels toutes les connaissances techniques et le savoir-faire qui lui ont été ou qui lui seront fournis par le ministère. Le contenu du marché est également considéré comme confidentiel, ainsi que les échanges de courriers et d'informations entre les parties.

Le titulaire s'engage à informer ses salariés, par tous moyens à sa convenance, sur cette obligation de confidentialité.

Le titulaire s'engage à obtenir de ses éventuels sous-traitants un engagement écrit identique aux dispositions stipulées au présent article. Cet engagement écrit des éventuels sous-traitants est communiqué par le titulaire au ministère.

En cas de manquement à l'obligation de confidentialité, c'est-à-dire relative à la discrétion, à la sécurité et au secret, le titulaire s'expose à la résiliation aux torts du titulaire prévue à l'article 32 du CCAG/FCS.

Le ministère s'engage à respecter le caractère confidentiel des méthodes et procédés employés par le titulaire, et que celui-ci aurait signalés comme tel dans le cadre de l'exécution du présent marché, et à faire prendre le même engagement à son personnel intervenant dans ce cadre.

ARTICLE 13 PROPRIETE INTELLECTUELLE

Le ministère est titulaire des droits relatifs à la propriété intellectuelle sur les documents d'analyse, les études, les rapports et tous les livrables remis par le titulaire dans le cadre du présent marché.

Le titulaire et/ou ses sous-traitants transfèrent, pour toute la durée légale du droit d'auteur défini à l'article 123-1 du code de la propriété intellectuelle, et dans tous les pays, dès réception définitive des prestations, tous les droits pouvant naître à l'occasion de la réalisation des prestations du présent marché sur tous les livrables décrits au présent marché .

Dans ce cadre, le titulaire et/ou ses sous-traitants, cèdent au ministère, les droits d'utilisation, les droits d'exploitation, les droits de modification, de reproduction, d'adaptation, de traduction, d'analyse, de correction, le droit de mise sur le marché, c'est-à-dire du droit de concéder tout ou partie des droits énoncés ci-avant, à titre gratuit ou onéreux, à des tiers, le droit d'agir en contrefaçon.

Ces droits s'exercent sur toute forme de support, c'est-à-dire magnétique, informatique et internet, audiovisuelle et publication papier.

Dans le cadre du présent marché, sur l'ensemble des documents remis par le titulaire ou ses sous-traitants éventuels, le ministère dispose des droits attachés à la propriété intellectuelle et se réserve le droit d'utiliser, de modifier et de diffuser les produits finis cités dans le présent document, quels que soient les supports, la destination, sans limite de temps et de lieu autre que celle prévu par le code de la propriété intellectuelle.

Il est expressément convenu entre les parties que les prestations qui sont réalisées par le titulaire ou ses sous-traitants pendant toute la durée du marché, ne peuvent donner prise à la constitution d'un quelconque droit d'auteur que le titulaire pourrait opposer au ministère ou à des tiers.

A cette fin, le titulaire garantit le ministère du parfait respect de cette disposition par chacune des personnes morales et/ou physiques qui sont amenées à intervenir dans le cadre du présent marché du chef du titulaire, et notamment, ses personnels, ses dirigeants et actionnaires ou associés, ainsi que ses filiales et les sous-traitants éventuels, les salariés sous-traitants, les dirigeants et toute autre personne sans exception.

Cette clause ne s'applique pas aux méthodes propres au titulaire qui demeure propriétaire ou, le cas échéant, le concessionnaire.

Les présentes dispositions sont substantielles pour le ministère.

ARTICLE 14 MODALITES D'EMISSION DES BONS DE COMMANDE

Le présent marché s'exécute en application des dispositions de l'article 77 du code des marchés publics, par émission de bons de commande successifs, selon les besoins à satisfaire tout au long de l'exécution du marché.

Les délais d'exécution prévus par les bons de commande sont conformes aux documents contractuels régissant le présent marché. Ils peuvent excéder la durée de validité du présent marché dans la limite du délai d'exécution prévu par le bon de commande et dans un délai ne pouvant excéder trois mois.

Les bons de commande sont signés par une personne habilitée.

Ils sont transmis au titulaire par courrier, télécopie ou courrier électronique.

Chaque bon de commande précise notamment :

- la dénomination du service émetteur ;
- les références du marché et du titulaire ;
- l'adresse de facturation ;
- la désignation détaillée des prestations à réaliser ;
- les quantités et les prix détaillés ;
- le délai de réalisation des prestations ;
- le montant total du bon de commande HT et TTC ;
- le montant et le taux de la TVA ;
- la date d'émission du bon de commande.

Les prestations font l'objet de bons de commande annuels en fonction des besoins à satisfaire sur la base des prix indiqués en annexe 1 à l'acte d'engagement (bordereau des prix).

ARTICLE 15 MODALITES DE PAIEMENT

15.1 Facturation

Les paiements sont effectués selon les règles de la comptabilité publique, sur présentation de factures en un original et deux duplicata, sur lesquelles devront figurer, outre les mentions légales, les indications suivantes :

- le nom et l'adresse du titulaire ;
- les références du marché ;

- le numéro et la date du bon de commande ;
- la désignation détaillée des prestations concernées ;
- sa domiciliation bancaire ;
- le montant HT, le montant et le taux de la TVA et le montant TTC.

Pour chacune des missions 1 et 6, le titulaire émet une facture du montant du bon de commande.

Les prestations des missions 2 à 5 donnent lieu à l'émission de factures trimestrielles sur la base des prestations réellement exécutées.

Les factures sont à adresser à :

Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Mission des achats - SAAM Achats 3
61-65, rue Dutot 75732 PARIS Cedex 15

15.2 Paiement

Le ministère se libère des sommes dues en exécution du présent marché en faisant porter le montant au crédit du compte bancaire ouvert au nom du titulaire.

Le paiement est effectué, après vérification du service fait dans un délai maximum de 30 jours à compter de la date de réception de la facture sous réserve des conditions suivantes :

- prestations reconnues conformes en tous points aux engagements ;
- aucune erreur ou anomalie relevée lors de la vérification de la facture.

La suspension du délai de paiement, prévu ci-dessus, s'exerce dans les conditions décrites au décret n° 2002-232 du 21 février 2002 modifié relatif au délai maximum de paiement dans les marchés publics et à la mise en œuvre du délai maximum dans les marchés publics.

Le défaut de paiement dans les délais prévus au présent marché fait courir de plein droit, et sans autre formalité, des intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêt de la principale facilité de refinancement appliquée par la Banque centrale européenne à son opération de refinancement principal la plus récente effectuée avant le premier jour de calendrier du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de sept points.

Le paiement s'effectue selon les règles de la comptabilité publique française, par virement administratif du payeur général du Trésor.

15.3 Avance

Sauf renonciation expresse du titulaire, et en l'absence de mesures conjoncturelles contraires, une avance de 5% est versée à l'entrepreneur dans les conditions prévues par l'article 87 du Code des marchés publics.

15.4 Cession ou nantissement de créances

Dans le cadre du présent marché, les créances peuvent être cédées ou nanties dans les conditions prévues aux articles 106 et suivants du Code des marchés publics.

ARTICLE 16 PENALITES DE RETARD

16.1 Pénalités de retard

En cas de non-respect des délais prévus dans les documents contractuels régissant le présent marché, le titulaire encourt sans mise en demeure préalable une pénalité forfaitaire calculée par dérogation à l'article 14.1.1 du CCAG-FCS comme suit :

- Mission 1 : 10 % du montant de la mission par jour de retard en cas de retard dans la réalisation des prestations de la mission ;

- **Mission 3** : 200 € par jour de retard en cas de retard dans la mise à disposition du réseau d'infirmier(e)s ;
- **Mission 4** : 200 € par jour de retard n cas de retard dans la mise à disposition du réseau de psychologues ;
- **Mission 5** : 200 € par jour de retard en cas de retard dans la mise à disposition du réseau pluridisciplinaire de médecins spécialistes.

En plus des pénalités ci-dessus, le titulaire encourt sans mise en demeure préalable :

- une pénalité de 100 € par jour ouvré de retard pour tout manquement aux délais prévus dans les documents contractuels ;
- une pénalité de 100 € par jour d'indisponibilité du support technique.
L'indisponibilité du support technique est définie comme suit :
pas de réponse à 5 appels sur une journée pendant les heures d'ouverture du support technique ou pas de réponse à 10 appels sur 5 jours ouvrés successifs.

Le titulaire est déchargé de toute responsabilité si les retards sont la conséquence de faits relevant de la force majeure ou de cas fortuits, dans les termes de l'article 1148 du Code civil, et de faits qui engagent la responsabilité du ministère.

Le titulaire a connaissance du montant des pénalités à verser, par voie de lettre recommandée avec accusé de réception.

Les pénalités sont directement imputées sur les sommes dues au titre de prestations déjà effectuées si elles n'ont pas été payées ou sur les sommes dues au titre des prestations à venir jusqu'à apurement du solde, sans condition de montant par dérogation à l'article 14.1.3 du CCAG-FCS.

Les pénalités sont cumulables. Elles ne peuvent excéder 20% du montant maximum du marché.

Au-delà, le ministère peut résilier le marché aux torts du titulaire sans indemnités.

16.2 Pénalités de retard pour travail dissimulé

En application de l'article L.8222-6 du Code du travail, le ministère, informé par écrit par un agent de contrôle, de la situation irrégulière du titulaire au regard des formalités mentionnées aux articles L.8221-3 et L.8221-5 du Code du travail, enjoint aussitôt ce dernier de faire cesser cette situation. Le titulaire ainsi mis en demeure apporte au ministère la preuve qu'il a mis fin à la situation délictuelle.

A défaut de correction des irrégularités signalées dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, le titulaire encourt une pénalité forfaitaire de 200 € par jour ouvré de retard.

Passé un délai de 10 jours ouvrés de retard, le ministère peut résilier le marché de plein droit aux torts du titulaire dans les conditions prévues à l'article 17 ci-dessous.

ARTICLE 17 RESILIATION

Par dérogation à l'article 32 du CCAG/FCS, si au terme de l'évaluation des livrables par les représentants du ministère, les prestations de la mission 1 ne sont pas validées, le marché peut être résilié de plein droit aux torts du titulaire, sans mise en demeure préalable ni indemnités.

Le ministère peut mettre fin à l'exécution des prestations objets du marché avant l'achèvement de celui-ci dans les conditions prévues aux articles 30 à 33 du CCAG/FCS.

La décision de résiliation est notifiée au titulaire. Elle prend effet à la date fixée dans la décision de résiliation ou, à défaut, à la date de sa notification.

La résiliation fait l'objet d'un décompte de résiliation, qui est arrêté par le ministère et notifié au titulaire conformément aux dispositions de l'article 34 du CCAG/FCS.

ARTICLE 18 DOCUMENTS A PRODUIRE EN COURS D'EXECUTION DU MARCHÉ

18.1 Assurance

Le titulaire atteste qu'il est titulaire d'une police d'assurance le garantissant contre les conséquences pécuniaires de tout dommage corporel, incorporel, immobilier ou mobilier, engageant sa responsabilité civile ou celle de son personnel et causé par la conduite des prestations prévues par le présent marché ou les modalités de leur exécution. Le titulaire doit avoir souscrit une assurance couvrant l'ensemble des risques encourus au titre des prestations à réaliser et dont il peut être déclaré responsable. Les garanties souscrites doivent être suffisantes eu égard à l'ampleur des prestations à réaliser et dont il peut être déclaré responsable. Elles doivent être sans limite pour les dommages corporels.

Il lui appartient, en conséquence, de contracter toute police d'assurance nécessaire à la couverture des risques encourus dont il a apprécié la portée du fait du marché.

Il doit produire, à toute demande du service centralisateur, une attestation de son assureur indiquant la nature, le montant et la durée de la garantie. Si cette attestation ne couvre pas la durée du marché, le titulaire s'engage à produire la ou les attestation(s) nécessaire(s) à la couverture de la durée totale du marché.

Le titulaire fait son affaire des franchises éventuellement prévues dans les contrats d'assurance par lui souscrits. Les franchises souscrites par le titulaire restent à sa charge exclusive.

18.2 Justificatifs sociaux

Conformément aux dispositions de l'article D. 8222-5 du code du travail, le titulaire du présent marché doit fournir au service centralisateur, tous les six mois à compter de la date de notification du marché et jusqu'à la fin de l'exécution du marché, les documents suivants :

- une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions sociales datant de moins de six mois ;
- une attestation sur l'honneur du dépôt auprès de l'administration fiscale, à la date de l'attestation, de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires ;
- lorsque le titulaire emploie des salariés, une attestation sur l'honneur, de la réalisation du travail par des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 1221-10 à R. 1221-12, L. 3243-1, L. 3243-2 et L. 3243-4 et R. 3243-1 à R. 3243-5 ;
- l'extrait Kbis du registre du commerce et des sociétés datant de moins d'un an.

Après mise en demeure restée infructueuse, le marché peut être résilié aux torts du titulaire sans que celui-ci puisse prétendre à indemnité et, le cas échéant, avec exécution des prestations à ses frais et risques, lorsqu'il a contrevenu à l'article D. 8222-5 du code du travail. La mise en demeure doit être notifiée par écrit et assortie d'un délai. A défaut d'indication du délai, le titulaire dispose d'un mois à compter de la notification de la mise en demeure, pour satisfaire aux obligations de celle-ci ou pour présenter ses observations.

Le titulaire établi ou domicilié à l'étranger doit respecter les prescriptions de l'article D. 8222-7 et D. 8222-8 du code du travail en fournissant tous les six mois à compter de la date de notification du marché et jusqu'à la fin de l'exécution du marché, les justificatifs qui y sont énumérés.

ARTICLE 19 LANGUE FRANÇAISE

Conformément à la loi n° 94-665 du 4 août 1994, l'usage de la langue française est obligatoire notamment dans les réunions de travail, les comptes rendus d'avancement, les rapports d'analyse, les courriers, la documentation sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive.

ARTICLE 20 REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges sont réglés par les lois et règlements du droit français. Le ministère et le titulaire déclarent élire domicile à leurs sièges respectifs et s'en remettre au tribunal administratif de Paris pour le règlement des litiges éventuels afférents au présent marché.

ARTICLE 21 DEROGATIONS AU CCAG-FCS

L'article 9 déroge aux articles 22 à 25 du CCAG/FCS.

L'article 16 déroge aux articles 14 et 32 du CCAG/FCS.

L'article 17 déroge à l'article 32 du CCAG/FCS.

L'article 18 déroge à l'article 9 du CCAG/FCS

Paris, le 29 FEV. 2012
La directrice générale des ressources humaines

Josette TRÉOPHILE

~~ARCOS SANTE
14 bis rue D'Am 75008 Paris
Tél. 0 821 02 01 01
Tél. 0 821 02 70 80
Fax : 0 821 02 70 80
Siret 503 041 528 00013~~

ANNEXE 3

Bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles – Année 2011

Bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles

Année 2011

CHSCT ministériel de l'éducation nationale

Réunion du 30 mai 2012

Bureau de l'action sanitaire et sociale

DGRH C1-3

Le nombre d'accidents de travail reconnus et déclarés s'élève en 2011 à 10 110. En 2010, il s'élevait à 10 525.

1,3 % des agents du ministère en charge de l'Education nationale ont été victimes d'un accident de service.

Sur ces 10 110 accidents

7 498 concernaient des femmes soit 74% (les femmes représentent 70 % des personnels du ministère).

502 soit 4,9 % des accidents concernaient des agents non titulaires

Focus sur certains corps

897 soit 8,8 % des accidents concernaient des professeurs d'EPS, 3% des professeurs d'EPS et assimilés ont été victimes d'un accident

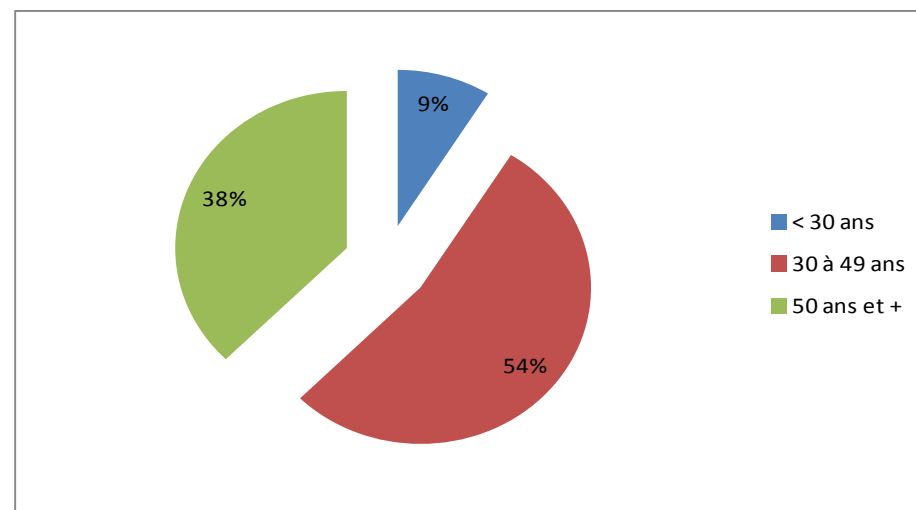
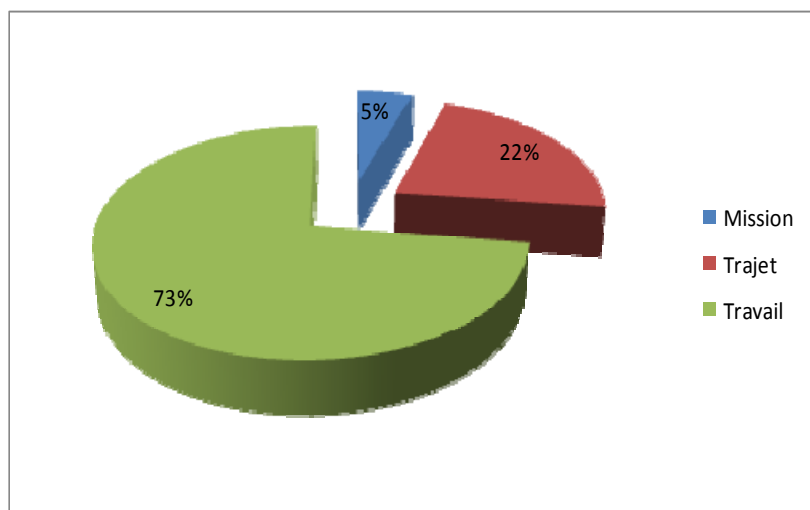
591 soit 5,8 % des accidents concernaient des professeurs de lycée professionnel, 0,9 % des professeurs de lycée professionnel ont été victimes d'un accident

2 548 soit 25 % des accidents concernaient des enseignants du premier degré, 0,7 % des enseignants du premier degré ont été victime d'un accident

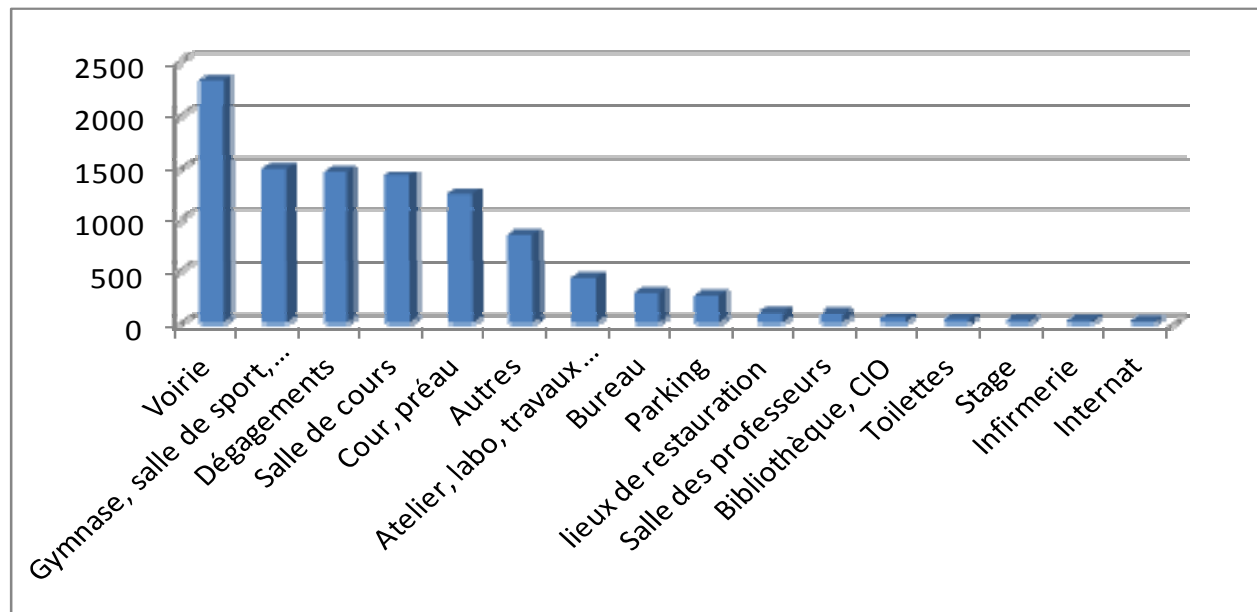
Ventilation par types d'accident

Ventilation des accidents par tranches d'âge

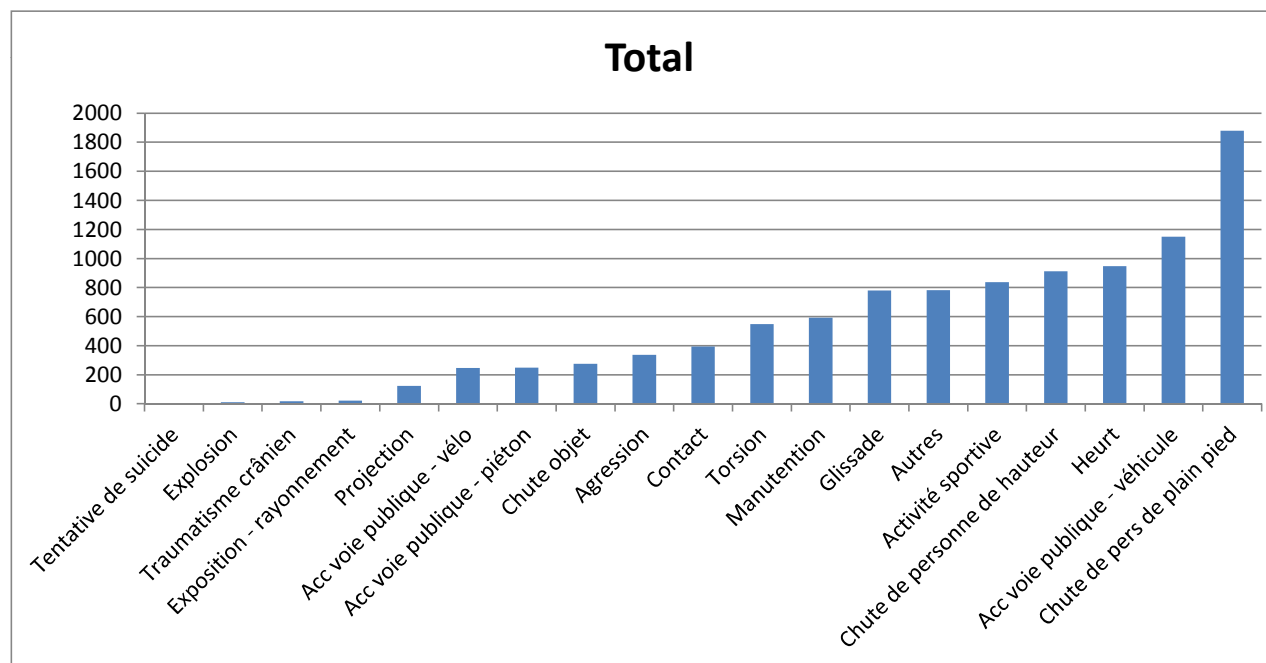
Ces chiffres sont stables par rapport à l'an dernier.



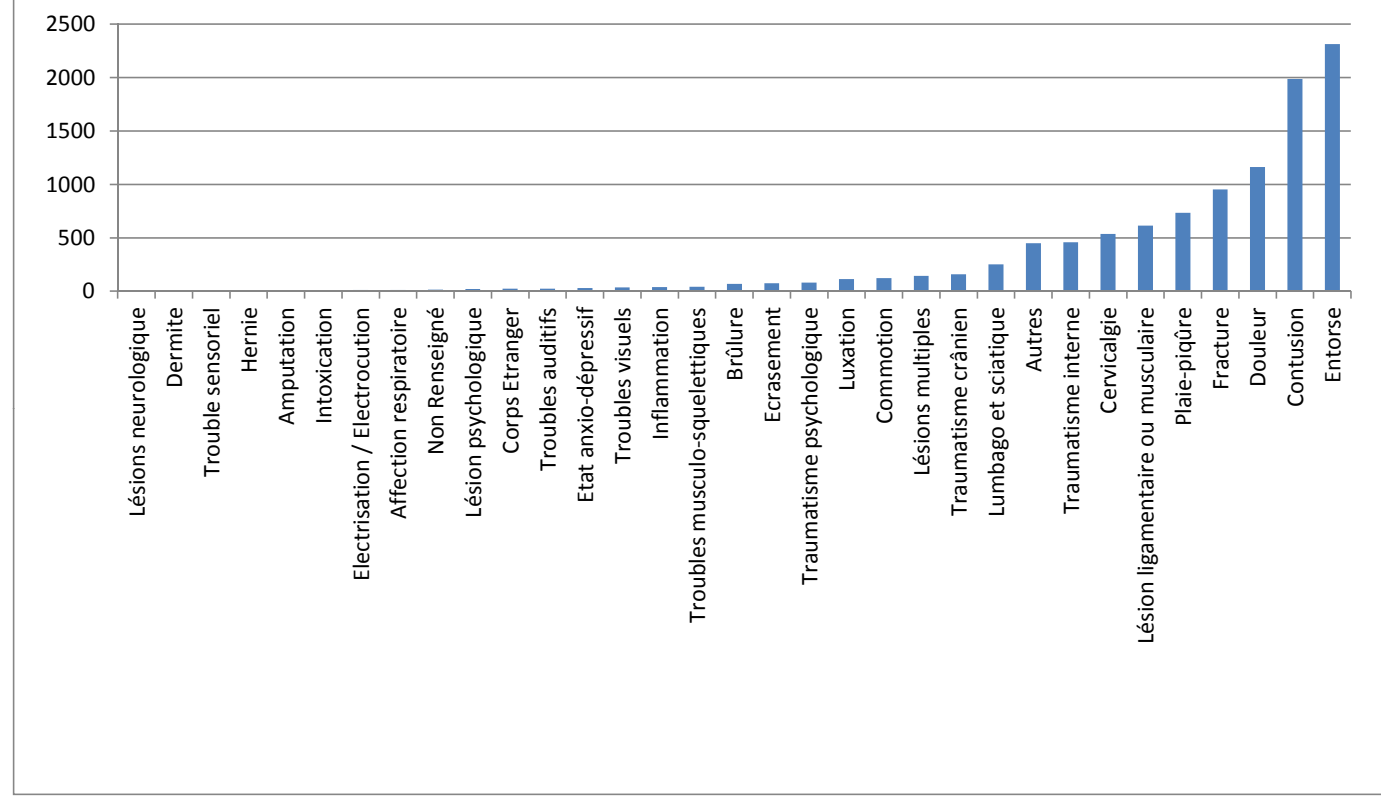
Ventilation par lieux d'accident



Ventilation par nature de l'accident



Ventilation par nature des lésions



Accidents du travail avec arrêt de travail

51 % des accidents reconnus ont donné lieu à un arrêt de travail (132 964)

Le nombre de jours d'arrêt de travail se répartit de la façon suivante:

pour mémoire en 2010

8 % mission	4%
24% trajet	28%
68 % travail	68%

2 accidents ont conduit au décès de l'agent (dont un accident de trajet)

L'indice de fréquence des accidents avec arrêt

$I\text{FA} = \frac{\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 1.000}{\text{nombre de salariés}}$

Hors trajet	4,5 en ne considérant que l'enseignement public et 3,8 l'enseignement public et privé
Tous accidents	6,1 en ne considérant que l'enseignement public et 5,2 l'enseignement public et privé

Le taux de fréquence des accidents

$T\text{F} = \frac{\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{nombre d'heures travaillées}}$

Hors trajet	2,8 en ne considérant que l'enseignement public et 2,4 l'enseignement public et privé
Tous accidents	3,8 en ne considérant que l'enseignement public et 3,2 l'enseignement public et privé

Le taux de gravité des accidents

$T\text{G} = \frac{\text{nombre de journées indemnisée} \times 1.000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$

Hors trajet	0,07 en ne considérant que l'enseignement public et 0,06 l'enseignement public et privé
Tous accidents	0,09 en ne considérant que l'enseignement public et 0,08 l'enseignement public et privé

Maladies professionnelles

97 maladies professionnelles ont été déclarées en 2011

148 maladies professionnelles ont été reconnues en 2011 dont 34 déclarées en 2011 et 114 déclarées avant 2011

Sur les 148 maladies professionnelles, 108 (73 %) sont reconnues au titre des troubles musculosquelettiques et 20 (13,5 %) au titre de l'amiante

Nombre d'accidents du travail selon le type d'accident

Année 2011

Dec = survenu et déclaré

Rec = reconnu

Nrec = non reconnu

Type Accident	Titulaires								Non Titulaires								TOTAL			
	Hommes				Femmes				Hommes				Femmes							
	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec
Mission	180	162		31	374	315		64	8	6	1	3	15	11		2	577	494	1	100
Trajet	628	503		236	2016	1641	3	713	44	35		12	83	64		28	2771	2243	3	989
Travail	2169	1792	9	552	6269	5195	10	1403	145	114	1	29	330	272	1	67	8913	7373	21	2051
TOTAL	2977	2457	9	819	8659	7151	13	2180	197	155	2	44	428	347	1	97	12261	10110	25	3140

Nombre d'accidents du travail selon le type d'accident et l'âge (TOTAL)

Année 2011

Déclarés (Survenus ET Déclarés dans l'Année de Référence) ET Reconnus dans l'Année de Référence

Type Accident	Titulaires						Non titulaires						TOTAL					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	< 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	< 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	< 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	< 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	< 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	< 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et +
Mission	5	93	64	20	147	148	1	3	2	2	9		6	96	66	22	156	148
Trajet	28	291	184	217	831	593	11	18	6	25	32	7	39	309	190	242	863	600
Travail	97	965	730	349	2833	2013	41	57	16	103	138	31	138	1022	746	452	2971	2044
TOTAL	130	1349	978	586	3811	2754	53	78	24	130	179	38	183	1427	1002	716	3990	2792

Nombre d'accidents du travail selon la catégorie

Année 2011

Déclarés 2011 (Survenus et Déclarés dans l'Année de Référence) et Reconnus dans l'Année de Référence

	Titulaires								Non titulaires								TOTAL Général				
	Hommes				Femmes				Hommes				Femmes								
	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR	TOTAL
Mission	139	3	3	17	267	12	6	30	4		1	1	6	1	1	3	416	16	11	51	494
Trajet	400	27	31	45	1241	118	155	127	15		8	12	28	2	10	24	1684	147	204	208	2243
Travail	1451	55	117	169	4232	208	312	443	32	8	30	44	58	12	92	110	5773	283	551	766	7373
TOTAL	1990	85	151	231	5740	338	473	600	51	8	39	57	92	15	103	137	7873	446	766	1025	10110

Nature et lieu des accidents du travail (agents titulaires et non titulaires)

Année 2011

Dossiers reconnus	Salle de cours	Atelier, labo, travaux pratiques	Bibliothèque, CIO	Bureau	Cour, préau	lieux de restauration	Dégagements	Gymnase, salle de sport, piscine...	Infirmierie	Internat	Parking	Salle des professeurs	Stage	Toilettes	Voirie	Autres	Total
Accident de la voie publique - piéton	0	0	0		0	0	0	0			16				219	15	250
Accident de la voie publique - véhicule	0	0	0		0	0	0	0			10		3		1104	33	1150
Accident de la voie publique - vélo	0	0	0		0	0	0	0							234	12	246
Activité sportive	3	0	0		59	0	0	671	1		1		10		3	90	838
Agression	115	5	1	21	85	3	31	14	2	1	5			1	30	22	336
Autres	154	59	6	31	81	6	87	112	4	3	23	13	1	4	48	151	783
Chute de personne de hauteur	153	12	3	23	119	10	311	67	1	3	26	7	2	3	97	74	911
Chute de personne de plain pied	224	31	8	52	301	20	522	150	2	3	74	23	2	10	272	186	1880
Chute objet	108	30	11	14	21	5	14	32			5	7	1		3	25	276
Contact	87	34	3	17	74	8	42	71	4	3	5	8		2	14	22	394
Explosion	8	3	0		0	0	1	0							0	0	12
Exposition - rayonnement	4	6	0	2	1	0	3	1		3	1				0	1	22
Glissade	61	14	2	6	113	30	232	41	1		30	5	3	9	158	74	779
Heurt	230	35	7	46	205	12	109	136	3	1	18	15	3	6	68	54	948
Manutention	177	156	9	44	32	6	18	64	5	3	10	22	1	2	2	42	593
Projection	31	44	0	1	20	1	9	9	1		1		1		6	0	124
Tentative de suicide	1	0	0		0	0	0	0							0	0	1
Torsion	61	4	1	21	111	4	86	124	1		31	3	1	1	49	51	549
Traumatisme crânien	3	1	0		1	0	2	3			1	1		1	5	0	18
TOTAL	1420	434	51	278	1223	105	1467	1495	25	20	257	104	28	39	2312	852	10110

Dossiers reconnus

Type de l'Accident	Travail		Trajet		Mission		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Général
Affection respiratoire	9	3	1				10	3	13
Amputation	2	5		1			2	6	8
Autres	240	128	59	11	4	9	302	147	449
Brûlure	40	23	3	4			43	27	70
Cervicalgie	142	29	298	47	15	4	455	80	535
Commotion	74	18	19	7	6		99	25	124
Contusion	1165	254	381	126	42	20	1588	400	1988
Corps Etranger	9	12		1		1	9	14	23
Dermite	2	1	2				4	1	5
Douleur	631	209	229	62	20	12	880	283	1163
Ecrasement	53	17	2	2	1		56	19	75
Electrisation / Electrocutation	8	4					8	4	12
Entorse	1364	374	343	76	117	40	1824	490	2314
Etat anxio-dépressif	21	4	2		1	1	24	5	29
Fracture	479	132	157	105	56	23	692	260	952
Hernie	2	5					2	5	7
Inflammation	20	12	3	1	2		25	13	38
Intoxication	6	4					6	4	10
Lésion ligamentaire ou musculaire	293	189	68	21	24	19	385	229	614
Lésion psychologique	9	4	6	1			15	5	20
Lésions multiples	66	10	34	19	6	8	106	37	143
Lésions neurologique			2				2		2
Lumbago et sciatique	147	74	16	5	5	5	168	84	252
Luxation	52	39	7	11	2	3	61	53	114
Non Renseigné	7	1	4	1	1		12	2	14
Plaie-piqûre	355	274	60	24	9	11	424	309	733
Traumatisme crânien	76	14	49	13	3	4	128	31	159
Traumatisme interne	269	63	65	26	21	13	355	102	457
Traumatisme psychologique	53	16	12	1			65	17	82
Troubles auditifs	12	8	2	1			14	9	23
Trouble sensoriel	3		2		1		6		6
Troubles musculo-squelettiques	19	8	10	1	1	2	30	11	41
Troubles visuels	20	14	1				21	14	35
TOTAL des Lésions	5647	1947	1837	567	337	175	7821	2689	10510
TOTAL des Dossiers avec au MOINS une lésion	5467	1905	1706	538	326	168	7499	2611	10110

Arrêts de travail selon la nature de l'accident (agents titulaires et non titulaires)

Année 2011

Dossiers reconnus	Hommes				Femmes				TOTAL GENERAL			
	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès
Accident de la voie publique piéton	18	27	838		81	124	3641		99	151	4 479	
Accident de la voie publique véhicule	105	175	5481	1	356	514	9188		461	690	14 669	1
Accident de la voie publique vélo	68	62	1670		53	63	1059		121	125	2 729	
Activité sportive	180	225	7097		186	247	7797		366	472	14 894	
Agression	27	54	1891	1	98	157	3300		125	211	5 191	1
Autres	149	101	2972		284	266	5325		433	367	8297	
Chute de personne de hauteur	66	105	3059		336	405	12764		402	510	15823	
Chute de personne de plain pied	118	161	4677		742	859	24350		860	1020	29027	
Chute objet	40	22	771		130	84	1722		170	106	2493	
Contact	83	39	890		184	88	1476		267	127	2 366	
Explosion	1	1	9		8	2	13		9	3	22	
Exposition - rayonnement	6	2	47		10	4	30		16	6	77	
Glissade	65	78	2351		325	311	8397		390	389	10 748	
Heurt	127	78	1987		409	334	7092		536	412	9 079	
Manutention	136	102	2032		215	140	2638		351	242	4 670	
Projection	33	18	219		52	21	258		85	39	477	
Tentative de suicide					1				1			
Torsion	63	76	2152		176	234	5771		239	310	7 923	
TOTAL	1285	1326	38143	2	3646	3853	94821		4931	5179	132 964	2

Arrêts de travail selon le type d'accident (agents titulaires et non titulaires)

Année 2011

Dossiers reconnus	Hommes				Femmes				TOTAL			
	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès
Travail	994	912	24 390	1	2823	2644	65 698		3817	3556	90 088	1
Mission	82	86	3 128		131	195	7 684		213	281	10 812	
Trajet	209	328	10 625	1	692	1014	21 439		901	1342	32 064	1
TOTAL	1285	1326	38143	2	3646	3853	94821		4931	5179	132964	2

Invalidité selon la nature de l'accident (agents titulaires et non titulaires)

Année 2011

Dossiers reconnus	Hommes				Femmes				TOTAL				
	Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP			
		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%	
Accident de la voie publique - piéton	9	3			58	5	1		67	8	1	0	76
Accident de la voie publique - véhicule	77	9	1		253	11			330	20	1	0	351
Accident de la voie publique - vélo	28	2	1		33	2			61	4	1	0	66
Activité sportive	100	8			112	10			212	18	0	0	230
Agression	29	1			89	4			118	5	0	0	123
Autres	63	2			152	7	1		216	9	1	0	226
Chute de personne de hauteur	40	5	1		190	12			230	17	1	0	248
Chute de personne de plain pied	101	7			569	53	2		670	60	2	0	732
Chute objet	22	1			89	1			111	2	0	0	113
Contact	27	2			51	4			78	6	0	0	84
Explosion	1				3	1			4	1	0	0	5
Exposition - rayonnement	4				5				9	0	0	0	9
Glissade	31	4	1		163	9			194	13	1	0	208
Heurt	68	2			268	19			336	21	0	0	357
Manutention	95	4			144	4			239	8	0	0	247
Projection	21				30				51	0	0	0	51
Tentative de suicide					1				1	0	0	0	1
Torsion	41	2			144	5			185	7	0	0	192
TOTAL	757	52	4		2354	147	4		3111	199	8	0	3319

Nature des accidents EPS

2011

Accident de la voie publique - piéton	6	0,67%
Accident de la voie publique - véhicule	35	3,90%
Accident de la voie publique - vélo	17	1,90%
Activité sportive	358	39,91%
Agression	11	1,23%
Autres	77	8,58%
Chute de personne de hauteur	45	5,02%
Chute de personne de plain pied	78	8,70%
Chute objet	21	2,34%
Contact	22	2,45%
Glissade	22	2,45%
Heurt	86	9,59%
Manutention	45	5,02%
Projection	7	0,78%
Torsion	67	7,47%
TOTAL	897	100,00%

Nature accidents Enseignants 1er degré

2011

Accident de la voie publique - piéton	41	1,61%
Accident de la voie publique - véhicule	267	10,48%
Accident de la voie publique - vélo	52	2,04%
Activité sportive	146	5,73%
Agression	116	4,55%
Autres	184	7,22%
Chute de personne de hauteur	255	10,01%
Chute de personne de plain pied	580	22,76%
Chute objet	76	2,98%
Contact	89	3,49%
Explosion	1	0,04%
Exposition - rayonnement	2	0,08%
Glissade	153	6,00%
Heurt	304	11,93%
Manutention	124	4,87%
Projection	20	0,78%
Torsion	138	5,42%
TOTAL	2548	100,00%

Nature des accidents PLP

2011

Accident de la voie publique - piéton	13	2,20%
Accident de la voie publique - véhicule	78	13,20%
Accident de la voie publique - vélo	14	2,37%
Activité sportive	8	1,35%
Agression	19	3,21%
Autres	40	6,77%
Chute de personne de hauteur	46	7,78%
Chute de personne de plain pied	112	18,95%
Chute objet	27	4,57%
Contact	25	4,23%
Explosion	1	0,17%
Exposition - rayonnement	2	0,34%
Glissade	57	9,64%
Heurt	47	7,95%
Manutention	64	10,83%
Projection	15	2,54%
Torsion	23	3,89%
TOTAL	591	100,00%

Accident	< 30 ans		30 à 49 ans		50 ans et +		Total	
	Dec	Rec	Dec	Rec	Dec	Rec	Dec	Rec
Agression hors du lieu de travail	6	3	9	8	14	10	29	21
Agression sur le lieu de travail	49	36	223	177	132	102	404	315
TOTAL	55	39	232	185	146	112	433	336
Chiffres 2010							498	392

Maladies professionnelles avec ou sans arrêts de travail

2011

Numéro de la maladie professionnelle	Intitulé de la maladie professionnelle ou de la maladie reconnue d'origine professionnelle	Dec/Rec 2011 sans ITT	Dec/Rec 2011 avec ITT	NBRE Jours ITT Dec 2011	NBRE Jours ITT Dec avant 2011	Dec/Rec 2011 Avec décès 2011	Dec < 2011 Rec 2011 Avec décès 2011
10 bis	Affections respiratoires provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins		1	3			
25	Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline , des silicates cristallins , du graphite ...	1					
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	3					
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	1					
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant				242		
40	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques	1					
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	2					
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	12	13	1 007	2 092		
69	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes				246		
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes				198		
TOTAL		20	14	1010	2778	0	0

		TOTAL GENERAL							
N° MP	Intitulé MP	Sans IPP		Avec IPP					
		Dec/Rec 2011	Dec < 2011 Rec 2011	<10%		>=10%		Totale	
				Dec/Rec 2011	Dec < 2011 Rec 2011	Dec/Rec 2011	Dec < 2011 Rec 2011	Dec/Rec 2011	Dec < 2011 Rec 2011
16	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille						1		
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante			1	1				
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels			1			1		
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	1	6	3	7		3		
61	Maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses composés						1		
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes						1		
TOTAL		1	6	5	8		7		

Maladies d'origine professionnelle selon la nature de la lésion
Année 2011

Nature	Titulaires						Non titulaires			TOTAL						TOTAL GENERAL		
	Hommes			Femmes			Hommes			Hommes			Femmes			Dec 2011	Rec 2011	Dec < 2011 et rec 2011
	Dec 2011	Rec 2011	Dec < 2011 et rec 2011	Dec 2011	Rec 2011	Dec < 2011 et rec 2011	Dec 2011	Rec 2011	Dec < 2011 et rec 2011	Dec 2011	Rec 2011	Dec < 2011 et rec 2011	Dec 2011	Rec 2011	Dec < 2011 et rec 2011			
Affection respiratoire			1	1	1	1						1	1	1	1	1	1	2
Autres			0	6		3						1	6		4	6	0	5
Douleur	1			4	1					1			4	1		5	1	0
Etat anxio-dépressif	2									2						2	0	0
Inflammation			1	3	1							1	3	1		3	1	1
Lésion ligamentaire ou musculaire	1	1	2	2		2				1	1	2	2		2	3	1	4
Lésion psychologique						1									1	0	0	1
Lésions neurologique				1									1			1	0	0
Lumbago et sciatique			1									1				0	0	1
NR	16			29			2			18			29			47	0	0
Traumatisme psychologique				1		1							1		1	1	0	1
Troubles auditifs			2						2			4				0	0	4
TOTAL	20	1	7	47	3	8	2	0	2	22	1	8	47	3	9	69	4	19

ANNEXE 4

- Les personnels en situation de handicap et d'inaptitude
2008-2011 : des actions renforcées
- Diagnostic sur le recrutement des personnes handicapées par la
voie contractuelle – bilan 2007-2010 et préconisations

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS

Les personnels en situation de handicap et d'inaptitude

2008-2011 : des actions renforcées



SOMMAIRE

1. Le renforcement des dispositifs GRH	p. 3
1.1 Redéfinition des missions des correspondants handicap académiques	p. 3
1.2 Mise en place d'un réseau de personnes ressources pour les universités et établissements d'enseignement supérieur.....	p. 3
2. Le recrutement	p. 5
2.1 Objectifs et réalisations.....	p. 5
2.2 Les partenariats	p. 7
2.3 La publicité sur les postes à pourvoir	p. 9
2.4 Le diagnostic des pratiques	p. 10
3. Le maintien dans l'emploi	p. 11
3.1 Les allègements de service	p. 11
3.2 Les postes adaptés de courte et de longue durées.....	p. 12
3.3 Le reclassement.....	p. 18
4. Les aménagements et les affectations	p. 21
4.1 Les aménagements des postes de travail	p. 21
4.2 L'assistance humaine	p. 21
4.3 Bilan des opérations de mutation	p. 23
5. Les marchés avec le secteur protégé	p. 25
6. L'information	p. 26
6.1 Sur les sites Internet	p. 26
6.2 Plaquette d'information	p. 26
6.3 Campagne nationale d'information	p. 26
6.4 Information des comités d'hygiène et de sécurité.....	p. 27
6.5 Document d'information destiné aux représentants du personnel siégeant dans les CHS et les CAP... ..	p. 28
7. Les formations	p. 30
8. Le recensement	p. 33
8.1 Le recensement avant 2010	p. 33
8.2 Le recensement à partir de 2010	p. 33
8.3 Synthèse des déclarations.....	p. 34
9. La convention FIPHFP	p. 35
9.1 La mise en place de la convention	p. 35
9.2 La communication sur le dispositif mis en place	p. 35
9.3 Le suivi de la convention.....	p. 36
9.4 La prolongation de la convention	p. 37
9.5 La consommation des crédits	p. 37
9.6 Conclusion	p. 39
10. La mobilisation de l'ensemble des acteurs	p. 40

Précision : Ce document présente les actions entreprises depuis 2008. Pour l'année 2011, certaines données ne sont pas encore connues, elles seront intégrées au prochain bilan.

1. Le renforcement des dispositifs GRH

1.1 La redéfinition des missions des correspondants handicap académiques

Pour tenir compte de l'évolution du dossier handicap et de sa transversalité, il était nécessaire de procéder, d'une part, à une redéfinition des missions des correspondants handicap, d'autre part, à un recentrage de leur positionnement au sein de l'équipe des ressources humaines des rectorats. A cet effet, une note a été adressée le 11 mai 2009 aux recteurs d'académie afin de définir les nouvelles missions et le champ d'intervention des correspondants handicap, qui découlent de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 11 février 2005.

Cette note appelle l'attention des recteurs sur la nécessité pour ces correspondants d'être dorénavant impliqués dans tous les aspects de ce dossier transversal : recrutements par la voie contractuelle, maintien dans l'emploi, reclassements, opérations de recensement des BOE, mise en place des aménagements de poste, suivi des dépenses relatives au handicap, accompagnement des personnels dans leur choix de formation et de réorientation, information, sensibilisation, relations avec les associations et interlocuteurs extérieurs ... Ces personnes doivent être les interlocuteurs privilégiés, non seulement des personnels mais aussi de l'administration centrale.

Actuellement, 60 % des correspondants handicap répondent aux critères évoqués ci-dessus : sur 35 correspondants handicap, 8 sont médecins, 6 sont assistants de service social ou conseillers techniques des services sociaux. 21 ont un positionnement effectif de gestionnaire RH. Il faut remarquer que l'administration centrale a désigné en 2010 une correspondante handicap pour ses personnels.

Les pratiques anciennes relatives aux nominations des correspondants handicap sont parfois difficiles à faire évoluer. La désignation de médecins ou d'assistantes sociales pour exercer ces missions ne donne cependant pas une image valorisante des personnes handicapées en associant le handicap à un aspect médical ou social. C'est pourquoi la DGRH, suivant en cela les préconisations de la fonction publique, rappelle régulièrement la nécessité de désigner des correspondants handicap faisant partie intégrante des services de ressources humaines.

1.2 La mise en place d'un réseau de personnes ressources pour les universités et établissements d'enseignement supérieur

Le plan 2008-2012 a prévu, afin de renforcer les dispositifs de gestion des ressources humaines des établissements d'enseignement supérieur, la nomination d'une personne ressource pour les personnes handicapées. Il s'agit en effet d'intégrer la politique du handicap comme un élément incontournable de la gestion des ressources humaines.

Différentes notes ont été diffusées à l'attention des DRH des établissements, dans lesquelles ont été précisées les missions et les compétences attendues des personnes ressources (notamment les notes du 26 octobre 2009 et du 15 mars 2011). Plusieurs messages de rappel ont également été diffusés et des interventions régulières auprès des DRH et directeurs généraux des services ont permis de rappeler la nécessité de constituer un réseau de personnes ressources.

A ce jour, **88 personnes ont fait l'objet d'une désignation**, soit un peu plus de la moitié des établissements (universités et établissements d'enseignements supérieurs confondus).

Les établissements ont été invités, d'une part, à désigner ces personnes au sein des services RH en raison du caractère transversal de ce dossier, d'autre part à bien les distinguer des personnes référentes pour les étudiants handicapés.

Ces personnes se répartissent comme suit :

- 72 ont un positionnement spécifique GRH (dont 9 responsables d'un service d'action sociale),
- 5 exercent des fonctions au sein d'un service de formation,
- 9 exercent diverses fonctions de chargé de mission,
- 1 enseignant-chercheur,
- 1 assistante sociale.

Contrairement à l'enseignement scolaire, aucun médecin de prévention n'a été désigné comme personne ressource.

Par ailleurs, afin d'aider les universités dans la connaissance et la mise en œuvre des différents dispositifs existants en matière de handicap, un projet de circulaire est actuellement en préparation, qui précisera les différents aspects de la politique handicap à développer.

2. Le recrutement

2.1. Objectifs et réalisations

Dans le cadre du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008/2012, le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont engagés sur des objectifs précis de recrutement.

C'est ainsi qu'ont été prévus, pour 2008 une augmentation de 100% par rapport aux recrutements effectués en 2007 pour les personnels enseignants et une augmentation de 25% pour les personnels ATSS.

Pour les années suivantes, les objectifs ont été déterminés en prenant pour base une augmentation de 25%. Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur, l'objectif correspond également à une augmentation de 25% par an.

Recrutements effectués								
Répartition	2008		2009		2010		2011	
	prévus	effectués	prévus	effectués	prévus	effectués	prévus	effectués*
MEN								
enseignants 1er D	120	70	150	103	188	67	234	44
enseignants 2d D	200	154	250	183	313	142	391	115
ATSS	103	115	128	167	160	150	200	150
Total MEN	423	339	528	453	661	359	825	309
MESR								
PRCE		1						
ITRF	42	29	53	24	66	64	82	87
Bibliothèques	8	5	10	5	13	3	16	5
Administratifs				9				38
Non renseigné				5				
Total MESR	50	35	63	43	79	67	98	130
Total MEN+MESR	473	374	591	496	740	426	923	439

Pour les années 2012 et 2013, les prévisions sont les suivantes.

Prévisions de recrutements		
Répartition	2012	2013
MEN		
enseignants 1er D	293	293
enseignants 2d D	488	488
ATSS	250	250
Total MEN	1031	1031
MESR		
ITRF	103	103
Bibliothèques	20	20
Administratifs		
Total MESR	123	123
MEN+MESR	1154	1154

Le nombre de recrutements des personnels administratifs était déjà fixé à hauteur de 6% des postes offerts aux concours (sauf pour les ADAENES, ce qui est dû à leur mode de recrutement interministériel). Pour les personnels enseignants, ce n'est qu'à partir de 2007 qu'un contingent de postes a été spécifiquement prévu.

C'est à partir de ce moment que l'on a pu constater une nette progression pour le recrutement des personnels enseignants, celle-ci a cependant été plus lente dans le 1^{er} degré.

Pour l'ensemble des filières, les résultats ont été en progression constante de 2007 à 2009.

En ce qui concerne l'enseignement scolaire, à partir de l'année 2010, bien que le nombre de candidatures reçues soient en nette augmentation du fait des campagnes de publicité, les niveaux de diplômes et les qualifications des candidats ne correspondaient pas toujours aux profils des postes à pourvoir. Cela s'explique notamment par le relèvement du niveau de diplôme exigé pour le recrutement des personnels enseignants, qui doivent maintenant être titulaires d'un master alors que seule la licence était exigée auparavant.

A ce jour, la totalité des académies ont recruté des personnels enseignants du second degré et des personnels non enseignants. Pour le 1^{er} degré, 87 % des IA ont procédé à des recrutements de professeurs des écoles.

Le recrutement des attachés d'administration

Le plan pluriannuel a prévu d'amplifier le recrutement des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES) par la voie contractuelle.

Les recrutements opérés ont été les suivants :

2008 : 2 recrutements à l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale,

2009 : 12 recrutements, dont 9 en académie et 3 en administration centrale,

2010 : 3 recrutements en académie,

2011 : 5 recrutements en académie.

Ces chiffres révèlent un ensemble de difficultés spécifiques au recrutement dans ce corps. Les académies évoquaient principalement les modalités de formation mises en place.

Selon les dispositions de l'article 6 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, les agents handicapés recrutés par la voie contractuelle doivent bénéficier d'une formation au cours du contrat.

Les recrutements externes d'attachés d'administration s'opérant par la voie des IRA, le choix avait été fait, initialement, de placer les ADAENES handicapés en formation dans ces instituts pour leur permettre de bénéficier de la même formation que celle des lauréats du concours externe. Ce choix a suscité des difficultés au sein des académies, qui recrutent ces attachés sur leurs postes vacants. Pendant la durée de la formation, les académies étaient contraintes de recruter un contractuel pour pourvoir les postes temporairement. Elles devaient donc supporter la rémunération de l'ADAENES en formation et celle du contractuel qui le remplaçait. D'où la réticence exprimée par les académies concernant ces recrutements.

Par ailleurs, les jurys des IRA délibèrent tardivement, début juillet, ce qui ne permettait pas à la CAP nationale du corps des ADAENES, qui se réunit mi-juin, de se prononcer sur la suite à donner aux contrats. Cela contraignait les académies à prolonger les contrats des intéressés jusqu'à la tenue de la CAP suivante (généralement, en décembre), y compris dans le cas d'un avis défavorable.

De plus, l'expérience a montré que les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle en vigueur dans les IRA ne permettent pas à notre administration de faire valoir son avis lorsque celui-ci va à l'encontre de

celui du jury. C'est ainsi que des titularisations peuvent être imposées, alors même que le service recruteur n'y est pas favorable.

En raison des problèmes évoqués ci-dessus, il a été décidé de mettre en place, dès 2010, une formation interne spécifique pour les ADAENES devant être recrutés par la voie contractuelle.

Une note de la DGRH du 22 octobre 2010 adressée aux recteurs d'académie expose les nouvelles modalités de la formation des attachés dont le recrutement ne passe pas par les IRA, c'est-à-dire :

- les ADAENES recrutés par la voie contractuelle au titre du handicap,
- les fonctionnaires accueillis dans le corps des ADAENES par la voie du détachement entrant.

Deux types de formation sont prévus, des actions de formation mises en place au niveau académique et une formation dispensée par l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) lors d'un regroupement national.

Une autre des difficultés souvent relevée par les académies concerne le vivier, estimé faible, en raison du niveau de diplôme exigé pour un recrutement en catégorie A. C'est l'une des raisons pour lesquelles deux conventions ont été passées en 2010 avec Hanploi-CED et ATHAREP, associations spécialisées dans le recrutement des travailleurs handicapés fortement diplômés, susceptibles de favoriser les recrutements en catégorie A (voir ci-dessous).

Ces changements n'ayant cependant pas apporté les résultats escomptés, un effort particulier devra être porté sur le recrutement dans ce corps, pour lequel il existe une forte marge de progression.

2.2. Les partenariats

Le plan pluriannuel 2008-2012 a prévu qu'un partenariat avec des associations et organismes spécialisés dans le recrutement et l'emploi des travailleurs handicapés soit recherché et mis en œuvre. Le plan d'actions et objectifs de la convention FIPHFP a précisé les modalités de ce partenariat.

C'est dans ce cadre que deux conventions ont été signées, le 14 avril 2010, avec les associations ATHAREP et Hanploi-CED (site Hanploi.com). L'objectif était de mettre à disposition des services déconcentrés et des établissements d'enseignement supérieur un outil facilitant la recherche de candidats compétents susceptibles d'être recrutés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Chacune de ces associations propose, via un site national dédié au recrutement des travailleurs handicapés, une mise en relation des services académiques et établissements d'enseignement supérieur avec des travailleurs handicapés en recherche d'emploi.

Les modalités d'accès (avec login et mot de passe) et d'utilisation de ces sites ont été communiquées aux rectorats et aux établissements d'enseignement supérieur. De plus une large information sur la possibilité pour les académies et établissements d'enseignement d'utiliser gratuitement ces sites a été diffusée et expliquée à de nombreuses occasions, lors de journées de formation ou de séminaires organisés pour les DRH de l'enseignement supérieur. Un représentant d'HanploiCED a présenté une démonstration de l'utilisation de l'outil.

Les principales fonctionnalités de ces sites concernent l'accès à une CV thèque et la possibilité de déposer des offres d'emploi. De plus la diffusion sur chacun des sites de quatre Newsletters pour accompagner les différentes campagnes de recrutement (personnels enseignants, personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, personnels ingénieurs, techniques, de recherche et de formation et personnels des bibliothèques) a permis de relayer auprès d'un nombreux public les informations relatives aux différentes possibilités de recrutement dans les deux ministères. Ces Newsletters incluaient pour chacune un lien vers les offres d'emploi des deux sites ministériels.

Ces deux conventions prévoyaient la possibilité d'une reconduction d'un an. Toutefois, ce renouvellement aurait conduit à dépasser la durée de la convention du 18 mai 2009, y compris dans le cas d'une prorogation de celle-ci jusqu'au 31 décembre 2011, comme il avait été envisagé. Le financement de ces conventions n'aurait pu ainsi être garanti intégralement. C'est pourquoi il a été décidé de ne pas procéder à leur reconduction.

Par ailleurs, afin d'évaluer le bilan de l'utilisation des deux sites, la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) de la DGRH a procédé à une enquête de satisfaction auprès de l'ensemble des utilisateurs afin d'évaluer notamment l'impact de ces services en ligne en termes de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le résultat de cette enquête a montré que le recours aux services des deux associations est demeuré faible. S'agissant d'Hanploi.com, l'enquête révèle que seuls 22 % des utilisateurs ont déclaré avoir effectué des recherches sur la CV thèque, 17 % avoir déposé une offre d'emploi, 17 % avoir reçu des candidatures, 11 % organisé des entretiens. Seuls 3 recrutements ont pu être répertoriés.

Concernant l'ATHAREP, 13 % des utilisateurs ont déclaré avoir effectué des recherches sur la CV thèque, 11 % avoir déposé une offre d'emploi, 14 % avoir reçu des candidatures, 8 % avoir organisé des entretiens. Aucun recrutement n'a pu être répertorié.

Il convient cependant de souligner que la diffusion des Newsletters a très probablement contribué à l'augmentation du nombre de candidatures spontanées présentées auprès des académies et des établissements d'enseignement supérieur. Certaines ont pu aboutir à des recrutements sans que cela puisse être vérifié, les candidats ne le mentionnant pas forcément, ni auprès du recruteur, ni auprès de l'association.

Résultats de l'enquête de satisfaction
Utilisation des sites Hanploi.com et ATHAREP

	Hanploi											
	Recherche Cvthèque		Offres d'emploi		contact correspondant		réception candidatures		entretiens		recrutement	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
MEN	2	14	0	16	0	16	1	15	1	15	0	16
MESR	12	36	11	37	9	39	10	38	6	42	3	45
Total	14	50	11	53	9	55	11	53	7	57	3	61
Pourcentage	22%	78%	17%	83%	14%	86%	17%	83%	11%	89%	5%	95%

	ATHAREP											
	Recherche Cvthèque		Offres d'emploi		contact correspondant		réception candidatures		entretiens		recrutement	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
MEN	0	16	0	16	0	16	0	16	0	16	0	16
MESR	8	40	7	41	8	40	9	39	5	43	0	48
Total	8	56	7	57	8	56	9	55	5	59	0	64
Pourcentage	13%	88%	11%	89%	13%	88%	14%	86%	8%	92%	0%	100%

Si ces partenariats, sous la forme définie par les conventions, n'ont pas donné les résultats escomptés, il pourrait être cependant envisagé de les prolonger selon d'autres modalités. en premier lieu au niveau des services centraux des deux ministères. La diffusion de Newsletters, visant un large public, constitue, en effet, un outil de communication particulièrement intéressant.

Par ailleurs, les académies ont été invitées à étudier de quelle manière elles pourraient avoir recours aux services proposés par ces associations, notamment pour venir en support de leurs campagnes de recrutement.

2.3. La publicité sur les postes à pourvoir

Les rubriques handicap des deux sites ministériels comportaient des informations relatives au recrutement par la voie contractuelle. Ces informations ont été enrichies et indiquent le nombre de postes offerts, les modalités de recrutement, les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi concernées par ce recrutement, les conditions de diplômes. Des conseils pour présenter son dossier sont apportés et les adresses des différents correspondants à joindre sont précisées.

Il a été demandé à chaque académie et établissement d'enseignement supérieur de prévoir également une rubrique handicap sur leur site et d'y inclure une partie relative au recrutement offert aux personnes en situation de handicap.

De janvier à mai 2010, des encarts dans la presse ont été publiés concernant le recrutement des personnes handicapées au ministère de l'éducation nationale.

Une communication relative au recrutement a été menée via :

- une campagne de publicité sur le Web pour chacun des deux ministères,
- des insertions presse sur le dispositif de recrutement ainsi que l'envoi d'un « e-mailing » et la parution d'un publi-rédactionnel.

Une campagne de communication spécifique à l'enseignement supérieur, utilisant comme support des sites Web dédiés au handicap, a été réalisée en juin 2010. Cette campagne était essentiellement axée sur le recrutement.

La diffusion des Newsletters, évoquée précédemment pour accompagner les différentes campagnes de recrutement a permis de relayer auprès d'un nombreux public les informations relatives aux différentes possibilités de recrutement dans les deux ministères (voir la partie Partenariats).

Le ministère de l'éducation nationale a également apporté sa contribution à la semaine de l'emploi des personnes handicapées. En 2010, participation de la MIPH à un chat en direct sur le recrutement par la voie contractuelle et participation des académies à l'opération "Un jour, un métier en actions". En 2011, la participation a consisté en une représentation de la MIPH à un forum sur l'emploi au salon des maires et en une publicité sur les postes à pourvoir sur le site Hanploi.com. Les académies se sont aussi investies plus largement cette année dans l'opération "Un jour, un métier en actions" et dans les différentes manifestations organisées localement.

En ce qui concerne les partenaires extérieurs, un courrier a été adressé le 1^{er} avril 2009 à l'ensemble des agences CAP EMPLOI pour les informer des possibilités de recrutement par la voie contractuelle offertes par le ministère de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur et de la recherche. Leur ont également été précisées les conditions d'accès à ces recrutements. Par ailleurs, les directeurs des ressources humaines et les correspondants handicap ont été invités à contacter ces agences afin de développer des partenariats.

Parallèlement, une information sur le nombre de postes à pourvoir chaque année a été communiquée auprès de Pôle Emploi, l'ONISEP et Handi-Up.

En ce qui concerne la rédaction des offres d'emploi, la HALDE, par sa délibération n°2010-274 du 13 décembre 2010, a rappelé que celles-ci devaient tenir compte du principe de non discrimination. C'est pourquoi les mentions telles que "postes réservés aux personnes handicapées" sont à proscrire. Par contre, une mention telle que "poste ouvert aux personnes handicapées par la voie contractuelle" est considérée comme légale.

Cette délibération a fait l'objet d'une large diffusion par la DGRH auprès des DRH académiques, qui ont été invités à faire parvenir ce document à l'ensemble des agents intervenant dans le domaine de la réglementation, du contentieux, de la gestion, du recrutement et du pilotage de gestion. Les correspondants académiques et les personnes ressources, pour l'enseignement supérieur, en ont également été destinataires.

2.4. Le diagnostic des pratiques

Ce document, a été adressé aux différents acteurs des services déconcentrés à l'occasion de la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées 2011. Il a été élaboré à partir des résultats de deux enquêtes, l'une menée en 2009 auprès des services académiques sur l'ensemble de leurs pratiques, l'autre menée en 2010 auprès des personnels handicapés ATSS et des personnels enseignants des premier et second degrés publics recrutés par cette voie entre 2006 et 2009.

Ce diagnostic permet, tout d'abord, de faire un état des lieux des procédures de recrutement académiques et de recueillir le ressenti et les attentes des personnels handicapés.

Des préconisations sont ensuite apportées afin d'améliorer la procédure de recrutement par la voie contractuelle. Celles-ci prennent en compte les recommandations de la HALDE afin de permettre aux services déconcentrés de concilier l'obligation d'emploi avec les principes d'égalité de traitement et de non discrimination. Il permettra d'harmoniser et d'améliorer le recrutement par la voie contractuelle.

3. Le maintien dans l'emploi

Le décret n°2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation a créé un dispositif d'assistance et de soutien en direction des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation confrontés à des problèmes de santé.

Ce dispositif a prévu un ensemble de mesures destinées à apporter des solutions adaptées à la situation particulière de chaque agent concerné.

Précision : Les chiffres de l'année 2011 ne sont pas encore connus.

3.1 Les allègements de service

L'article 7 du décret précité indique que l'aménagement du poste de travail peut consister, notamment, en un allègement de service. Celui-ci est attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service lorsque l'agent est maintenu sur ses fonctions, et dans la limite de la moitié des obligations réglementaires de service lorsque l'agent est affecté sur poste adapté.

Lorsque l'allègement est accordé à l'enseignant en dehors d'une affectation sur poste adapté, il lui permet alors, à sa demande, d'être maintenu dans son emploi et d'éviter la rupture professionnelle (succession de congés de maladie et/ou congés longs).

C'est pourquoi il représente une avancée significative dans la gestion des personnels confrontés à des difficultés de santé. Les demandes sont plus nombreuses d'année en année et le volume total d'heures accordées augmente également, bien que cela représente un coût très élevé pour les académies puisque les agents continuent de percevoir un plein traitement.

Les allègements de service									
Académies	2008			2009			2010		
	Nombre d'agents	Dont BOE	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Dont BOE	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Dont BOE	Nombre d'heures
Aix-Marseille	72	7	401	49	18	240	99	16	540
Amiens	35	10	209,5	45	4	239	54	18	276
Besançon	32	23	194	52	17	378	34	21	202
Bordeaux	49	22	243	70	37	337	69	30	342
Caen	30	3	152	8	5	47	43	7	189
Clermont-Ferrand	34	30	156	57	46	378	74	43	381
Corse	3	3	18	0	0	0	12	9	63
Créteil	118	6	535,5	20	5	120	95	28	521
Dijon	83	61	476	103	96	568	111	91	580
Grenoble	21	2	117	45	6	263	34	7	206
Guadeloupe	6	1	34	15	0	73	8	1	42
Guyane	7	3	34	19	10	95	15	9	75
Lille	63	14	387	89	24	468	124	28	686
Limoges	13	7	46	16	8	59	17	11	77
Lyon	113	47	567	101	42	536,5	110	49	534,5

Les allègements de service									
Académies	2008			2009			2010		
	Nombre d'agents	Dont BOE	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Dont BOE	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Dont BOE	Nombre d'heures
Martinique	1	0	14	0	0	0	13	0	101
Montpellier	28	28	173	42	37	249	63	34	304
Nancy-Metz	16	5	52	19	0	54	29	12	96
Nantes	51	22	226	55	31	269	95	49	483
Nice	37	37	152,5	47	32	178	70	70	324
Orléans-Tours	54	43	252	56	44	247,6	66	51	286
Paris	72	52	272	0	0	0	62	45	192
Poitiers	140	72	1520	62	23	356	86	26	461
Reims	77	24	467	83	41	499	70	23	330
Rennes	1	0	4	20	7	128	31	7	197
Réunion	15	11	90	44	21	278	60	40	351
Rouen	69	18	286	82	7	300	90	11	335
Strasbourg	41	3	165	54	3	286	53	2	196
Toulouse	34	5	204	59	20	316	73	22	403
Versailles	112	36	612	86	38	566	102	54	621
TOTAUX	1427	595	8059,5	1398	622	7528,50	1862	814	9394,5

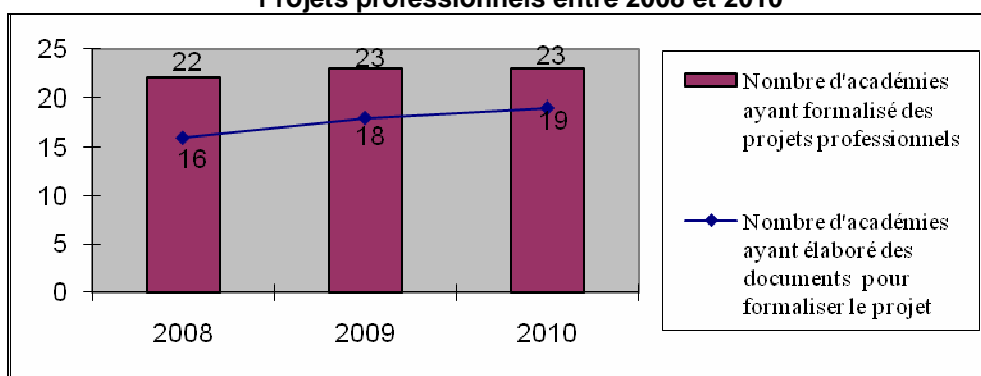
3.2 Les postes adaptés de courte et de longue durées (PACD et PALD)

Le projet professionnel

L'article 9 du décret du 27 avril 2007 prévoit que l'affectation sur postes adaptés s'accompagne de la présentation par le fonctionnaire, avec le concours des services administratifs, d'un projet professionnel. Ce projet peut prévoir l'accomplissement d'une formation professionnelle.

La réglementation met l'accent sur l'importance du projet professionnel, celui-ci entraînant la création d'un environnement et de conditions propices à la réussite des objectifs individuels de reconversion ou de retour à l'emploi.

Projets professionnels entre 2008 et 2010



A la rentrée 2007, seules 16 académies avaient mis en place des projets professionnels, les années 2008 à 2010 comptabilisent une augmentation conséquente de ces actions puisque 22 académies sont concernées à la rentrée 2008 et 23 académies aux rentrées 2009 et 2010.

En 2007, 12 académies avaient élaboré un document contractuel, 16 en 2008, 18 en 2009 et 19 en 2010.

La mise en place des projets professionnels et leur formalisation restent cependant indispensables pour une meilleure efficacité du dispositif, car ils permettent une définition précise des objectifs, des conditions pour les atteindre ainsi que l'évaluation et le suivi.

Pour l'élaboration et le suivi des projets professionnels les interlocuteurs privilégiés sont les assistants de service social, les services des ressources humaines, les IEN-IRP, les conseillers mobilité carrière. La sollicitation des assistants de service social reste élevée, voire plus importante que celle des services des ressources humaines.

Le niveau de satisfaction des demandes d'affectation

Années	Volume de demandes d'affectation sur postes adaptés			Volume de demandes satisfaites			Taux de demandes satisfaites	
	PACD et PALD		Total	PACD et PALD		Total	1er degré	2nd degré
	1er degré	2nd degré		1er degré	2nd degré			
2008	1661	2219	3880	756	906	1662	45%	48%
2009	1354	1543	2897	669	831	1500	49%	54%
2010	1409	1577	2986	705	837	1542	50%	53%

Les rentrées 2009 et 2010 ont enregistré un nombre moins important de demandes d'affectations sur postes adaptés qu'en 2008, en raison d'un recours plus large aux demandes d'allègements de service qui permettent de maintenir en fonction, à leur demande, un plus grand nombre d'agents.

Parallèlement le taux de demandes satisfaites pour les 1^{er} et 2nd degrés est en progression.

Les postes adaptés de courte durée

Les affectations sur PACD dans les 1 ^{er} et 2 nd degrés										
Années	Nombre d'affectations		Affectations au CNED				Affectations hors CNED			
	1 ^{er} degré	2 ^d degré	1 ^{er} degré		2 nd degré		1 ^{er} degré		2 nd degré	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2008	688	756	141	20,49%	235	31,08%	547	79,51%	521	68,92%
2009	614	747	113	18,40%	192	25,70%	501	81,60%	555	74,30%
2010	659	740	113	17,15%	169	22,84%	546	82,85%	571	77,16%

On observe une modification du nombre d'affectations en PACD depuis 2009. Les raisons en sont les suivantes :

- ⇒ les demandes croissantes pour allègements de service,
- ⇒ la durée de PACD limitée à 3 ans,
- ⇒ l'entrée directe en PALD.

Pour le 1^{er} degré, comme pour le 2nd degré, on observe que les académies s'approprient de mieux en mieux la réglementation en affectant les personnels non plus de façon massive au CNED (lieu d'affectation réservé aux personnels atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives) mais en diversifiant les lieux d'affectation.

Les postes adaptés de longue durée

Les dispositions du décret du 27 avril 2007 précité prévoient que les nominations sur PALD auprès du CNED sont décidées par les recteurs et les inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale (IA-DSDEN).

Il existe 2 types de postes adaptés de longue durée :

- 1) les PALD sur budget CNED qui résultent des vacances de postes d'enseignants affectés en réemploi (dispositif antérieur au décret précité), les personnels sont alors rémunérés sur le budget du CNED,
- 2) les PALD sur BOP académique, les services académiques assurent la rémunération de ces agents sur leur budget opérationnel de programme.

Les PALD sur budget CNED sont répartis entre les académies par l'administration centrale au fur et à mesure des vacances de postes (retraite, CLD.....). Cette répartition vise à un rééquilibrage des postes en faveur des académies ayant le moins bénéficié d'affectations en réemploi au CNED dans l'ancien dispositif. Ce rééquilibrage se poursuivra à la rentrée 2012, date à laquelle sera observé si la totalité des académies parvient à l'équilibre (répartition des postes au prorata des effectifs académiques).

Il a été constaté que certaines académies qui avaient dégagé des supports sur leur BOP académique pour implanter un poste de PALD ont transformé ces supports en PALD CNED, dès lors qu'ils ont disposé d'un poste CNED vacant.

La fin d'affectation des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés nommés en réemploi au CNED avant 2007 (pour le 1^{er} degré) et 2003 (pour le 2nd degré) était respectivement fixée par arrêté ministériel à 55 ans et 60 ans. Ces enseignants ont la possibilité de solliciter auprès du ministère la prolongation de leur activité au CNED au-delà de cette date, dès lors que leur état de santé est compatible avec les fonctions qu'ils exercent. Jusque là, ces demandes ont été satisfaites dans la majorité des cas.

Nombre d'agents en réemploi ayant bénéficié d'une prolongation d'activité au CNED			
Années	1 ^{er} degré	2d degré	Total
2008	7	28	35
2009	9	21	30
2010	16	22	38
2011	5	15	20

En ce qui concerne les affectations en PALD, dans le tableau suivant, la colonne "Total affectations PALD" représente les nouveaux entrants qui viennent s'ajouter aux bénéficiaires de PALD des années précédentes.

Affectations nouvelles en PALD						
Années	1 ^{er} degré			2d degré		
	PALD sur budget CNED	PALD sur budget académique	Total affectations PALD	PALD sur budget CNED	PALD sur budget académique	Total affectations PALD
2008	13	55	68	36	114	150
2009	15	40	55	27	57	84
2010	14	32	46	48	49	97

Le nombre d'affectations ne correspond pas au nombre total d'agents affectés en PALD, car il se cumule avec les affectations des années précédentes et tient compte également du nombre d'agents qui sont sortis de ce dispositif pour diverses raisons (retraite pour invalidité, CLD,).

Nombre d'agents sur PALD dans le 1 ^{er} degré									
Années	PALD sur budget CNED		PALD sur budget académique (N-1)	Sorties PALD BOP acad	Transferts de BOP académique sur BOP CNED	Nouvelles affectations sur PALD BOP académique	Total agents sur PALD sur BOP académique	Total agents sur PALD BOP académique et budget CNED	Total agents en Réemploi/PALD
	Réemploi	PALD *							
2006 <i>pour mémoire</i>	211								
2008	190	21	102	8	1	55	148	169	359
2009	175	36	148	7	5	40	176	212	387
2010	161	50	176	8	1	32	199	249	410

Nombre d'agents sur PALD dans le 2d degré									
Années	PALD sur budget CNED		PALD sur budget académique (N-1)	Sorties PALD BOP acad	Transferts de BOP académique sur BOP CNED	Nouvelles affectations sur PALD BOP académique	Total agents sur PALD sur BOP académique	Total agents sur PALD BOP académique et budget CNED	Total agents en Réemploi/PALD
	Réemploi	PALD *							
2006 <i>pour mémoire</i>	466								
2008	388	78	144	14	7	114	237	315	703
2009	361	105	237	15	6	57	273	378	739
2010	313	153	273	18	13	49	291	444	757

* Sont inclus les transferts de BOP académiques sur budget CNED

Ces tableaux font apparaître, pour chaque année considérée, le volume total des affectations PALD BOP académique. Celui-ci est calculé en prenant comme référence le volume des affectations N-1 auquel ont été soustraits les sorties de PALD et les transferts de poste BOP académique sur le budget CNED. A ce résultat s'ajoute le nombre des nouveaux entrants sur BOP académique.

Pourcentages d'augmentation de postes réemploi/PALD

- pour le 1^{er} degré

313 postes de réemploi/PALD avaient été comptabilisés à la rentrée 2007.

La progression des postes réemploi/PALD est de 15% en 2008 ; 7,8% en 2009 et 6% en 2010.

- pour le 2nd degré

610 postes de réemploi/PALD avaient été comptabilisés à la rentrée 2007.

La progression des postes réemploi/PALD est de 15% en 2008 ; 5% en 2009 et 2% en 2010.

Lieux d'affectation

Lieux d'affectation des agents sur PALD BOP académique								
Années	1er degré		Total	Taux d'affectation au CNED	2nd degré		Total	Taux d'affectation au CNED
	PALD affectés au CNED	PALD affectés dans d'autres établissements			PALD affectés au CNED	PALD affectés dans d'autres établissements		
2008	72	76	148	49%	98	139	237	41%
2009	86	90	176	47%	127	146	273	46%
2010	94	105	199	47%	135	156	291	46%

Le taux d'affectation au CNED est en diminution de 7,46% pour le 1^{er} degré et de 17,83% pour le 2nd degré par rapport à 2007, car un plus large choix est désormais proposé quant aux lieux d'affectation, ce qui représente une évolution positive. En effet, lorsque l'état de santé de l'agent lui permet d'exercer ses fonctions dans une structure autre que le CNED, cela lui permet de garder un lien social et de préparer plus efficacement une reconversion.

Les affectations se font majoritairement dans les rectorats, les inspections académiques et les établissements du ministère de l'éducation nationale.

La formation pour les enseignants affectés sur les postes adaptés

L'affectation sur poste adapté doit permettre à celui qui en bénéficie de préparer son retour dans les fonctions d'enseignement devant élèves, d'éducation ou d'orientation, ou bien d'envisager et de préparer une reconversion professionnelle, voire un reclassement.

Dans les deux cas, on relève l'importance du projet professionnel qui peut évoluer dans le temps. Des actions de formation peuvent s'avérer nécessaires pour préparer utilement une reconversion.

En grande majorité, les académies proposent des formations pour les enseignants affectés sur postes adaptés, les principales sont :

- ⇒ préparation aux concours administratifs,
- ⇒ formation aux métiers du livre,
- ⇒ formation bureautique,
- ⇒ formation en documentation.

Si le nombre de projets incluant une formation n'est pas connu précisément, cependant la majorité des académies incluent les formations au projet professionnel.

Les sorties des postes adaptés de courte durée

Sorties de PACD						
Types de sorties	Année 2008		Année 2009		Année 2010	
	Total	%	Total	%	Total	%
Reprise de l'activité	257	51,30%	276	53,6%	310	50,57%
Réemploi/PALD	86	17,17%	86	16,77%	101	16,48%
Interruption d'activité pour raisons médicales	115	22,95%	88	17,17%	118	19,25%
Autres	43	8,58%	64	12,45%	84	13,70%
Total	501	100,00%	514	100,00%	613	100,00%

La reprise de l'activité professionnelle représente depuis 2008 plus de 50 % des sorties. Le nombre d'agents affectés sur postes adaptés de longue durée est également relativement stable d'une année sur l'autre. Le taux des agents en interruption d'activité pour raisons médicales a en revanche diminué par rapport à 2008, ce qui montre le bénéfice de l'octroi des allègements de service.

Poursuite d'une activité professionnelle après PACD						
Bilan 2008						
	Retour à l'enseignement	Reclassement éducation nationale	Reclassement FPE	Reclassement hors FPE	Autres	Total
1 ^{er} degré	78	10	0	0	11	99
2d degré	90	42	1	4	21	158
Total	168	52	1	4	32	257
Bilan 2009						
	Retour à l'enseignement	Reclassement éducation nationale	Reclassement FPE	Reclassement hors FPE	Autres	Total
1 ^{er} degré	74	16	3	7	17	117
2d degré	97	30	8	5	19	159
Total	171	46	11	12	36	276
Bilan 2010						
	Retour à l'enseignement	Reclassement éducation nationale	Reclassement FPE	Reclassement hors FPE	Autres	Total
1 ^{er} degré	90	23	5	1	34	153
2d degré	73	41	14	2	27	157
Total	163	64	19	3	61	310

Depuis 2008, le nombre d'enseignants poursuivant une activité professionnelle après une affectation sur poste adapté de courte durée est en constante progression, ce qui est l'un des objectifs premiers de la réglementation sur les postes adaptés. Le retour à l'enseignement représente la plus grande partie de ces poursuites d'activité. Ce dispositif étant encore relativement récent, des progrès sont encore attendus, notamment pour les reclassements et les reconversions.

Interruption de l'activité pour raisons médicales						
Motifs	2008		2009		2010	
	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré
CLM/CLD	54	43	41	35	56	50
Retraite pour invalidité	3	11	2	9	3	7
Disponibilité d'office	0	4	0	1	2	0
Total	57	58	43	45	61	57

Alors que le nombre des interruptions de l'activité pour raisons médicales avoisinait 155 sorties en 2007, il a nettement baissé depuis 2008, ceci en raison d'un retour à l'activité nettement plus important.

3.3 Le reclassement

Ce dispositif est régi par le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions par suite d'une altération de leur état de santé et qui ne sont plus en mesure, de ce fait, d'exercer leurs fonctions, peuvent être affectés dans un autre emploi de leur grade, ou reclassés dans un emploi d'un autre corps, si le comité médical les a déclarés aptes à remplir les fonctions correspondantes.

Reclassements effectués entre 2008 et 2010*									
Académies	2008			2009			2010		
	AA AFC	ARAC	Total 2008	AA AFC	ARAC	Total 2009	AA AFC	ARAC	Total 2010
Aix-Marseille	0	2	2	0	0	0	2	1	3
Amiens	0	1	1	0	1	1	1	4	5
Besançon	19	2	21	0	0	0	0	1	1
Bordeaux	8	1	9	0	3	3	8	0	8
Caen	5	1	6	0	0	0	0	1	1
Clermont-Ferrand	9	5	14	17	2	19	23	0	23
Corse	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Créteil	5	1	6	57	12	69	2	22	24
Dijon	6	2	8	0	2	2	4	3	7
Grenoble	5	4	9	1	7	8	4	7	11
Guadeloupe	19	0	19	0	0	0	0	0	0
Guyane	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lille	0	3	3	0	1	1	0	0	0
Limoges	2	4	6	0	0	0	5	2	7
Lyon	3	6	9	4	7	11	9	3	12
Martinique	0	0	0			0	9	2	11
Montpellier	2	4	6	0	1	1	0	3	3
Nancy-Metz	0	1	1	1	0	1	0	2	2
Nantes	0	6	6	0	2	2	1	1	2
Nice	0	0	0	0	9	9	1	0	1
Orléans-Tours	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Paris	3	3	6	11		11			
Poitiers	14	4	18	0	5	5	4	7	11
Reims	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Rennes	7	6	13	4	1	5	3	1	4
Réunion	0	0	0	0	0	0	7	0	7
Rouen	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Strasbourg	0	2	2	0	0	0	5	0	5
Toulouse	0	5	5	2	4	6	0	3	3
Versailles	0	5	5	0	5	5	14	2	16
Total	107	69	176	97	64	161	104	64	168

AA AFC = nombre d'agents affectés dans une autre fonction du même corps

ARAC : nombre d'agents reclassés dans un autre corps

* Les chiffres de l'année 2011 ne sont pas encore connus.

Une information sur le reclassement

A l'occasion d'un séminaire organisé par la DGRH le 29 juin 2011 à destination des conseillers mobilité carrière (CMC), et dans le cadre du maintien dans l'emploi, qui représente, avec l'augmentation du taux d'emploi, l'un des deux objectifs prioritaires de la convention du 18 mai 2009, la procédure de reclassement a été présentée. La réglementation a été rappelée et l'accent a été mis sur la nécessité de progresser en la matière. Il est particulièrement nécessaire d'optimiser le dispositif des postes adaptés pour les personnels enseignants, d'accompagner les agents dans la définition et la réalisation de projets professionnels réalistes et réalisables et de mettre en place les bilans de compétences et les formations nécessaires.

Les principales difficultés rencontrées

Les difficultés constatées dans la mise en œuvre de ces dispositifs sont principalement liées au manque de projet précis et de motivation de l'agent et à la difficulté de mobiliser les supports adéquats dans les délais réglementaires.

Une enquête menée en février 2009 auprès des DRH et correspondants handicap avait permis d'identifier plus précisément les principales difficultés rencontrées en matière de reclassement :

- le manque de postes,
- l'absence de projets réalistes,
- un manque de motivation pour s'investir dans de nouvelles fonctions,
- les avis des comités médicaux (affectations, fonctions particulières ...),
- réticence des corps d'accueil en CAP,
- tensions avec les collègues si reclassement sur un poste de catégorie inférieure,
- seuil de tolérance d'accueil limité dans les services (reclassements difficiles dans les établissements),
- problèmes de compétences, même avec des formations,
- sentiment de dévalorisation, qui peut conduire l'intéressé à abandonner la procédure,
- reclassement plus difficile pour les personnels administratifs (pas de postes adaptés, ni d'allègements de service).

Des difficultés partagées par l'ensemble de la fonction publique – une réflexion en cours sur le reclassement des agents publics

Les difficultés rencontrées sur ce dossier ne sont pas propres au ministère de l'éducation nationale, mais partagées par l'ensemble des trois fonctions publiques.

Ce constat a conduit le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, le ministre de l'intérieur, de l'Outre Mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et le secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique à saisir le chef de l'inspection générale des affaires sociales ainsi que le chef de l'inspection générale de l'administration d'une mission portant sur le reclassement des agents publics reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La lettre de mission, en date du 22 avril 2011, se réfère au 3ème volet de l'accord Santé et Sécurité au travail du 20 novembre 2009. C'est dans ce cadre qu'un groupe de travail avec la participation des organisations syndicales a engagé une réflexion sur la gestion prévisionnelle anticipée des reclassements et sur l'optimisation du calendrier de gestion de ces dossiers.

Par ailleurs, cette lettre rappelle qu'une évaluation de la procédure de reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'un rapport sur les voies d'amélioration envisageables, ont été prévus par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

La mission confiée aux deux inspections vise des mesures d'amélioration de la procédure de reclassement et devra également inclure une réflexion sur le fonctionnement des instances compétentes (comités médicaux et commissions de réforme). Enfin, elle devra conduire à s'interroger sur l'adaptation du dispositif de placement en retraite pour invalidité à l'ensemble des situations d'inaptitude.

4. Les aménagements et les affectations

4.1 Les aménagements de poste de travail

Les aménagements de poste de travail sont très variés. Ils peuvent comprendre l'achat de mobilier, de matériels et logiciels informatiques, de fauteuils roulants, de chariots pour le transport de matériels, de micro-amplificateurs, d'appareillages auditifs... Des petits travaux d'accessibilité peuvent également être entrepris lorsqu'ils constituent le prolongement de l'aménagement du poste de travail.

L'agent doit présenter sa demande au correspondant handicap académique (ou à la personne ressource dans l'enseignement supérieur).

Dans tous les cas, l'avis du médecin de prévention est obligatoirement requis. Pour certaines situations, il peut être fait appel à un ergonome pour une étude de poste.

Les académies font face à des demandes croissantes d'aménagement de poste. Cette progression reflète d'une part l'augmentation des recrutements de personnes handicapées, d'autre part l'effet des campagnes d'information par lesquelles les personnels sont informés de leurs droits et incités à faire connaître leurs besoins particuliers. Ainsi, le nombre de demande est passée de 972 pour la 1^{ère} année de convention à 2754 pour la 2^{ème} année, sachant qu'un agent peut présenter plusieurs demandes (matériel, transport, assistant...).

Le tableau ci-après présente pour les années 2008 à 2011, les dépenses d'aménagement des postes de travail (dépenses entendues au sens large). Il convient de noter que ces dépenses concernent les domaines enseignement scolaire et enseignement supérieur et qu'à partir de 2010, elles sont effectuées dans le cadre de la convention signée avec le FIPHFP.

Dépenses d'aménagement des postes de travail pour les années 2008 à 2011					
2008	2009	Evolution 2008/2009	2010 ⁽¹⁾	2011	Evolution 2010/2011
758 764€	937 003€	+ 23,50%	871 232€	1 442 060€	+ 65,50%

⁽¹⁾ Pour 2010, le résultat réel est supérieur, les académies n'ayant pas toutes répondu à l'enquête.

Depuis les deux dernières années, on constate également une évolution dans les types d'aménagements sollicités. Alors que l'essentiel des aménagements portait auparavant principalement sur des aménagements matériels du poste de travail, les achats de prothèses auditives, les aménagements de véhicules personnels ainsi que les dépenses pour frais de transport domicile/travail sont de plus en plus fréquents.

Si la plupart de ces aménagements sont financés en partie par le FIPHFP, d'autres le sont entièrement par l'administration, comme les allègements de service et la convention passée avec la MGEN pour les actions concertées.

4.2 L'assistance humaine

Initialement, l'assistance humaine (ou accompagnement par un auxiliaire de vie dans les fonctions professionnelles) était principalement accordée aux personnels non voyants. Depuis 2004 et surtout 2005, elle est accordée beaucoup plus largement et pour d'autres types de handicap.

Pour les personnels qui exercent leurs fonctions dans les écoles et les établissements du second degré, cet accompagnement est assuré par les assistants d'éducation (à ne pas confondre avec les AVS qui

accompagnent exclusivement les élèves handicapés). Pour les autres personnels, ce sont des vacataires ou des contractuels qui sont recrutés.

Ces auxiliaires de vie doivent assister la personne handicapée dans certaines tâches matérielles qu'elle ne peut effectuer. Cependant, l'assistant ne doit pas se substituer à la personne handicapée dans l'exercice du métier.

En ce qui concerne les enseignants, les assistants les accompagnent pendant leurs heures de cours (surveiller les élèves, écrire au tableau, lire les copies, manipuler les appareils...) et, en tant que de besoin, également en-dehors du temps scolaire (correction des copies, préparation des supports de cours, recherche de documentation, préparation du conseil de classe...).

En 2006, l'application SIATEN, qui permet le recrutement des assistants d'éducation, a été modifiée pour prendre en compte l'accompagnement des enseignants handicapés. Cette assistance particulière est présentée dans l'application et les candidats peuvent la demander spécifiquement. De plus, ils doivent indiquer la discipline dans laquelle ils ont obtenu leurs diplômes, ainsi, le chef d'établissement peut désormais choisir un assistant qui a les connaissances requises de la discipline de l'enseignant concerné. Cette mission est notamment intéressante et formatrice pour des étudiants se destinant à l'enseignement.

Pour mémoire, en 2007, 215 agents (pour la plupart des enseignants déficients visuels) avaient bénéficié d'une assistance humaine, pour un total de 4 723 heures hebdomadaire attribuées.

Assistance humaine					
Rentrées scolaires	Nombre d'agents accompagnés	Moyenne horaire hebdomadaire	Total nombre d'heures hebdomadaire	Nombre d'AED recrutés	Type de handicap*
2008	220 (dont 207 enseignants)	22h19	4 128h38	188	visuel 68% moteur 16% auditif 3% maladie 8% autres 6%
2009	222 (dont 216 enseignants)	22h35	5 017h	214	visuel 57% moteur 16% auditif 2% maladie 7% autres 9%
2010	307 (dont 289 enseignants 15 administratifs 1 pers de direction 1 AS et 1 CUI)	24h06	6 439h	289	visuel 50% moteur 20% auditif 3% maladie 6% autres 10%

* cette rubrique n'a pas été toujours renseignée dans les réponses à l'enquête, et certaines personnes handicapées présentent plusieurs types de handicap

Les chiffres de l'année 2011 ne sont pas encore connus.

Des personnels présentant ce besoin d'assistance humaine sont présents dans toutes les académies, hors la Guyane et la Martinique.

Par note en date du 27 août 2009, il a été demandé aux académies de mettre en place une formation pour ces assistants avec les thèmes suivants : accompagnement adapté au handicap considéré, aide aux déplacements, contribuer à assurer les conditions de confort pour la personne handicapée et les conditions de sécurité pour la classe dont l'enseignant a la charge, comment apporter une aide matérielle discrète, rapide et efficace en respectant l'autonomie de la personne handicapée.

4.3 Le bilan des opérations de mutation

La priorité pour les mutations s'inscrit dans celles prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, elle est accordée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi après avis du médecin de prévention ou du médecin conseiller technique qui atteste que cette demande a pour objet d'améliorer effectivement les conditions de vie de l'agent handicapé.

- personnels enseignants

Les priorités sont accordées depuis 2008 par les IA-DSDEN pour les enseignants du premier degré et par les recteurs pour les personnels enseignants du second degré. Ce sont les médecins conseillers techniques qui se prononcent sur l'attribution ou non de la bonification du barème, après avis des groupes de travail académiques.

Au-delà de la disposition législative qui prévoit cette priorité pour les personnels, celle-ci a été étendue aux conjoints et aux parents de personnes handicapées pour tenir compte des situations de famille difficiles.

Attribution de la bonification du barème (premier degré 2008 – 2010)

Années	Priorités accordées aux personnes handicapées	Pourcentage des participants	Non accordées faute de capacités d'accueil
2008	197	1,22%	2
2009	177	1,09%	0
2010	290	1,72%	13
2011	354	2,07%	32

Attribution de la bonification du barème (second degré 2008 – 2010)

Années	Priorités accordées aux personnes handicapées	Pourcentage des participants	Non accordées faute de capacités d'accueil
2008	509	1,70%	32
2009	499	1,66%	20
2010	471	1,69%	19
2011	455	1,66%	29

Il est également à noter que, suite à la saisie de l'association des paralysés de France, la DGRH a rappelé à tous les directeurs de ressources humaines et correspondants handicap académique que les personnes handicapées (au sens de l'article 60 de la loi n°84-16) ne sont pas soumises aux mesures dites "de carte scolaire" (message électronique en date du 3 mars 2011).

- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Les barèmes établis pour les mouvements nationaux, inter-académique et intra-académique constituent des outils d'aide à la décision, mais n'ont qu'une valeur indicative. La situation des personnels handicapés est traitée hors barème afin de garantir l'affectation sur le poste le plus adapté compte tenu du handicap de l'agent. Les dispositions législatives qui prévoient de donner une priorité aux fonctionnaires handicapés sont systématiquement rappelées.

- personnels des bibliothèques

Les opérations de mutation concernant les personnels de bibliothèque ne prévoient pas de barème. De ce fait, les priorités sont examinées au cas par cas en CAP en fonction des situations individuelles liées à des motifs prioritaires, tels que le rapprochement de conjoints, réintégration après disponibilité, situation de handicap ou raisons de santé.

- personnels ITRF

L'absence de tableaux annuels de mutation pour les corps ITRF ne permet pas de vérifier l'existence d'agents pouvant se prévaloir d'une priorité légale, parmi ceux formulant une demande de mutation spontanée auprès des établissements d'enseignement supérieur ou se portant candidat à un poste publié par ces derniers sur la BIEP.

Dans le cadre actuel de la procédure du recrutement au fil de l'eau et de gré à gré, il y a, par le biais de la circulaire de gestion, une incitation à la prise en compte des priorités légales mais pas de vérification de la réalisation de cet objectif par les établissements.

5. Les marchés avec le secteur protégé

Le plan pluriannuel prévoyait de développer le partenariat avec le secteur protégé. Chaque année, la DGRH demande aux rectorats de mener une enquête auprès de chaque établissement de l'académie afin de connaître les montants des dépenses effectuées auprès du secteur protégé. Lors de cette enquête, la consigne est donnée aux établissements et aux universités de recourir encore plus largement aux entreprises de ce secteur. Les remontées de ces enquêtes ont fait apparaître les résultats suivants :

- dépenses 2007 : 2 949 496 €,
- dépenses 2008 : 3 825 897 €,
- dépenses 2009 : 4 448 758 €.

Ces résultats montrent une progression importante d'année en année et les dépenses réelles sont probablement supérieures aux chiffres indiqués car certains établissements et rectorats ne répondent pas à l'enquête.

Ces montants sont pris en compte lors de la déclaration annuelle au FIPHFP et convertis en unités déductibles. Cependant, certaines collectivités ont fait valoir que cela n'était pas possible puisque les dépenses réalisées auprès du secteur protégé étaient opérées à partir des crédits de fonctionnement qu'elles déléguaient.

C'est pourquoi, pour l'année 2010, les dépenses des EPLE n'ont pas été comptabilisées, ce qui porte à 1 288 516€ notre montant déclaré.

Quoiqu'il en soit, les établissements continueront comme par le passé d'être sensibilisés à l'importance de recourir aux entreprises du secteur adapté.

Parmi les dépenses de 2009 et de 2010, figurent celles d'un marché permanent de fournitures et de livraison de consommables pour cartouches d'encre remanufacturées. Ce marché a été passé avec l'association des paralysés de France (APF 34 Industrie) le 15 décembre 2008. Il a été renouvelé jusqu'au 14 décembre 2011.

Concernant les achats, aucun partenariat avec les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) n'a été spécifiquement conclu. Par contre, l'administration centrale est actuellement en cours de finalisation d'une convention de partenariat avec la maison de l'emploi de Paris (pôle emploi), dans le cadre de l'insertion de clauses sociales destinées à employer des "personnes éloignées de l'emploi" (personnes handicapées y compris).

De plus, l'administration centrale est régulièrement en lien avec des représentants des structures de l'emploi des personnes handicapées (atelier protégé, entreprise adaptée, établissement et service d'aide par le travail). Ces rencontres permettront, lorsqu'un objet de marché propice se présentera, de réserver un marché ou un lot aux entreprises adaptées, tout comme cela a été fait avec APF 34, pour le marché national de consommables pour impression.

Enfin un groupe de travail inter académique "Achats durables et responsables" réfléchit actuellement à la possibilité de mutualiser, selon les besoins, certains marchés de matériel adapté (achat de matériel courant pour les personnels et pour les élèves handicapés). Ce groupe de travail analyse les données remontées par les académies et sera certainement en mesure de proposer un ou plusieurs thèmes de marchés nationaux.

6. L'information

6.1 Sur les sites Internet

Les deux sites ministériels ont été remis à jour et les rubriques handicap ont été améliorées.

Il a été demandé aux académies et aux établissements d'enseignement supérieur de prévoir sur leurs sites Internet une rubrique Handicap présentant au minimum les droits des personnes handicapées, les coordonnées des correspondants handicap, et d'indiquer dans leur rubrique "recrutement" la possibilité du recrutement par la voie contractuelle ainsi que les postes à pourvoir.

Si cette rubrique existe sur la quasi-totalité des sites académiques, elle manque parfois de visibilité et il a été conseillé qu'elle puisse être signalée, dès la page d'accueil des personnels avec la reprise du logo "Le handicap tous concernés".

Les sites Internet des IA se mettent à jour progressivement par un renvoi sur les sites académiques.

Les sites ministériels et académiques relaient également les informations relatives à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées et la campagne nationale d'information de la fonction publique.

6.2 La plaquette d'information

La plaquette "De nouveaux droits pour les personnes handicapées", écrite en octobre 2006, a été réactualisée en avril 2010 et renommée "De nouveaux droits pour les personnes en situation de handicap". Elle a été mise en ligne sur les sites ministériels et communiquée à toutes les académies en vue d'une mise en ligne et d'une diffusion générale aux agents.

Ce document a encore été amélioré en avril 2011. Les adresses des correspondants handicap, qui figuraient en dernière page, ont été remplacées par une rubrique "le saviez-vous ?" qui offre des exemples concrets d'actions en faveur du handicap. Chaque académie a pu personnaliser cette page en y ajoutant les coordonnées du directeur des ressources humaines et du correspondant handicap. Il a été demandé qu'elle soit diffusée par mail à chacun des agents.

Cette plaquette figure également sur le site ministériel et peut y être téléchargée.

6.3 La campagne nationale d'information

Le plan pluriannuel et le plan d'actions et objectifs de la convention FIPHFP prévoient de parvenir à une meilleure connaissance des situations individuelles. Cet objectif ne pourra être atteint que par une amélioration du recensement des BOE.

C'est dans cette optique que, pour la première fois, une campagne nationale d'information a été lancée en 2010 par la DGRH. Cette campagne a été mise en place pour venir en appui des opérations de recensement menées en vue de la déclaration annuelle de BOE.

Chaque agent, handicapé ou non, a été destinataire d'une lettre de la directrice générale des ressources humaines rappelant les engagements des deux ministères et les droits des personnes handicapées. Les agents ont été invités à faire connaître leurs besoins en contactant les DRH et/ou les correspondants handicap académiques (personnes ressources pour l'enseignement supérieur). Un questionnaire, joint à la lettre de la directrice, visait à faciliter la remontée des informations en aidant les agents à formuler leurs besoins, et en leur précisant les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Une large campagne de communication, avec le label "le handicap tous concernés", a été mise en place la même année pour répondre à un double objectif :

- sensibiliser en interne sur l'emploi des personnes handicapées, informer les agents concernés et les inviter à se faire connaître,
- développer le recrutement externe.

En interne, cette campagne s'est caractérisée par :

- la diffusion d'affiches de sensibilisation et d'information dans les services déconcentrés et tous les établissements du premier et du second degrés : "Travailler à l'éducation nationale avec un handicap, c'est possible",
- la mise à jour de la brochure d'information "De nouveaux droits pour les personnes en situation de handicap", téléchargeable sur les sites des deux ministères et diffusée très largement par voie électronique (voir ci-dessus).

En externe, une communication de recrutement a été menée via :

- une campagne de publicité sur le web pour chacun des deux ministères,
- des insertions presse sur le dispositif de recrutement 2010 pour le ministère de l'éducation nationale, ainsi que l'envoi d'un « e-mailing » et la parution d'un publi-rédactionnel.

En 2011, une nouvelle campagne d'information a été menée auprès de l'ensemble des académies et des établissements d'enseignement supérieur, parallèlement à l'opération de recensement des BOE en fonctions à la date du 1^{er} janvier 2010. Cette fois-ci, le courrier adressé aux agents devait être rédigé par les recteurs, les présidents d'université et les directeurs des établissements d'enseignement supérieur.

Il n'est pas encore possible de mesurer l'impact de ces deux campagnes. Cependant, ces actions d'information restent indispensables et seront poursuivies car elles contribuent à banaliser le handicap et à prendre en compte les besoins particuliers exprimés par les agents.

6.4 L'information des comités d'hygiène et de sécurité

Dans le cadre de la démarche de concertation avec les partenaires sociaux, réaffirmée dans le plan pluriannuel, la nécessité d'une information régulière à destination des comités d'hygiène et de sécurité (CHS renommés CHSCT) a été clairement rappelée.

Les actions menées en faveur des personnes handicapées entrent en effet dans le champ de compétences des CHS. Selon les dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à la santé et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, le CHSCT "*est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail ... des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail*".

Il convient de préciser que ces points sont déjà abordés dans les différents CHS, au niveau académique et départemental. A titre d'exemple, selon une enquête menée par le bureau de l'action sanitaire et sociale de la DGRH, portant sur l'année 2010, 59 % des CHS académiques et 37 % des CHS départementaux ont inscrit ces questions à l'ordre du jour d'une réunion. Toutefois, ces chiffres sont sans doute sous-évalués dans la mesure où les taux de retour de ce type d'enquête sont assez variables.

Il importe cependant de parvenir à un niveau d'information plus élevé, le plan d'actions recommandant un point d'information annuel.

C'est dans cette perspective que la DGRH, par une note du 26 octobre 2010, a demandé aux recteurs d'académie d'apporter aux CHS une information régulière sur les actions entreprises dans le cadre du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ces informations concernent notamment :

- l'aménagement des postes de travail,
- les recrutements,
- le reclassement et le maintien dans l'emploi,
- la formation et l'information des personnes handicapées,
- les dépenses relatives au handicap.

Ces différents points sont également examinés lors des réunions des comités centraux d'hygiène et de sécurité. Des mesures liées à l'accessibilité et l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées ont été inscrites dans le programme annuel de prévention des risques professionnels 2007 / 2008, présenté au comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) de l'enseignement scolaire.

Plus récemment, lors de la réunion du CCHS de l'enseignement scolaire du 30 mars 2011, la DGRH a présenté un bilan d'étape sur la mise en œuvre du plan pluriannuel d'insertion 2008- 2012. Ont été notamment évoqués à cette occasion les thèmes suivants : le recensement des BOE, les recrutements, le maintien dans l'emploi (adaptation du poste de travail, allègements de service, reclassements), les actions mises en place dans le cadre de la convention du 18 mai 2009 passée avec le FIPHFP.

6.5 Le document d'information destiné aux représentants du personnel siégeant dans les différentes instances consultatives

Conformément à l'engagement du plan d'actions et objectifs de la convention, un document d'information très complet a été réalisé par la DGRH afin que les représentants des organisations syndicales puissent disposer de toutes les informations utiles sur le handicap dans l'exercice de leurs missions au sein des différentes instances.

Cette brochure présente les principaux axes de la politique handicap de nos deux ministères, rappelle les actions engagées et détaille les procédures en vigueur. Elle regroupe sur un seul support les différents aspects de cette politique, répartis comme suit :

I. La loi du 11 février 2005

Le rappel de la loi handicap

La mise en œuvre de la loi : une visibilité dans l'organigramme de la DGRH

II. Les engagements des deux ministères

Le plan pluriannuel 2008-2012

La convention du 18 mai 2009

III. Les actions

Les recrutements

Les aménagements

Les mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi

La formation, la sensibilisation et l'information

IV. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le cadre législatif

Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les droits des personnels en situation de handicap et d'inaptitude

Comment se faire reconnaître travailleur handicapé – comment se déclarer ?

V. Les personnes à contacter

VI. Les textes de référence

Cette brochure a fait l'objet d'une très large diffusion en avril 2011, sous forme papier mais également sous forme dématérialisée, auprès des organisations syndicales, des recteurs, des secrétaires généraux et DRH académiques, des inspecteurs d'académie et départementaux, des correspondants handicap académiques, des présidents d'université et directeurs des établissements d'enseignement supérieur, des directeurs généraux des services, des DRH des établissements de l'enseignement supérieur et des personnes ressources pour les personnels handicapés.

Les représentants des organisations syndicales au sein du comité national du FIPHFP ont également été destinataires de ce document.

7. Les formations

Le plan d'actions et objectifs de la convention prévoit la mise en place de formations visant à sensibiliser l'ensemble des acteurs de la politique handicap menée au sein des académies et des établissements d'enseignement supérieur.

Répondant à cet engagement, la DGRH a organisé une série de formations sur l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

Au total, huit journées de formation ont été organisées au cours du 1^{er} semestre 2010.

Ces formations, qui s'adressaient à un large public (940 personnes ont été conviées à y participer) ont été suivies par 380 personnes, soit un taux de participation d'environ 40 %.

Les retours positifs émanant des académies et universités sur ces formations ont permis de mesurer leur impact, notamment en termes d'appropriation par les différents acteurs des principaux éléments d'une réelle politique handicap. La nécessité de renouveler ce type d'actions a, par ailleurs, été souvent rappelée ultérieurement auprès de la DGRH.

26 janvier 2010 : formation des DRH, des correspondants handicap académiques et des UGARH (unités de gestion administrative des ressources humaines, représentées au sein de chaque direction de l'administration centrale)

L'objectif était de faciliter l'accueil des personnes handicapées en proposant une formation aux personnels chargés de leur recrutement et de leur intégration.

Il s'agissait d'apporter une meilleure connaissance du handicap, d'appréhender la réglementation en vigueur, d'envisager le retentissement du handicap sur la capacité de travail, de prendre en compte le handicap au moment du recrutement.

Les thèmes abordés ont été les suivants :

Présentation du plan pluriannuel et de la convention FIPHFP avec leurs principaux objectifs (recrutement, maintien dans l'emploi), cadre réglementaire, représentations sur le handicap, notions de compensation du handicap, les enjeux d'une posture managériale, définition du handicap, les partenariats (ATHAREP et Hanploi.CED) avec une présentation du site Hanploi.com; comment aborder le handicap au cours d'un recrutement, le management des personnes handicapées

Cette journée a rassemblé 36 participants (sur 81 attendus)

17 février et 1er avril 2010 : formation des DRH et personnes ressources du supérieur

Les établissements de l'enseignement supérieur ont su développer depuis plusieurs années une réelle politique handicap en faveur des étudiants. En revanche, s'agissant des personnels, les mesures mises en œuvre se limitent souvent à la prise en charge d'aménagements de postes de travail, sans véritable plan d'actions.

Cette formation a permis de fournir les outils nécessaires pour appréhender les différents aspects du handicap.

Les thèmes développés :

- rappel du cadre législatif et réglementaire (la loi du 11 février 2005, les nouvelles catégories de BOE, les nouveaux droits, les obligations de l'employeur, le recrutement par la voie contractuelle),
- le FIPHFP,
- le recensement des BOE, la déclaration annuelle,
- le plan pluriannuel 2008-2012 et ses principaux objectifs (recrutement, maintien dans l'emploi, mise en place d'un réseau de personnes ressources),
- la convention du 18 mai 2009,
- les partenariats (Hanploi-CED, ATHAREP), avec une présentation du site Hanploi.com,

- les représentations sur le handicap, la notion de compensation du handicap, les enjeux d'une posture managériale, définition du handicap, comment aborder le handicap au cours d'un recrutement, le management des personnes handicapées.

Ces journées ont rassemblé 36 participants le 17 février (sur 118 attendus) et 102 participants le 1^{er} avril (sur 118 attendus)

11 mars 2010 : formation des acteurs académiques : DRH, correspondants handicap et conseillers mobilité carrière

Cette formation, qui concernait le maintien dans l'emploi, était organisée autour du thème suivant : « Comment accompagner les parcours professionnels des agents en situation de handicap et d'inaptitude ? ».

Ont été abordées les thématiques :

- rappel du cadre réglementaire (maintien dans l'emploi adaptation du poste de travail, allègement de service, reclassement),
- handicap, inaptitude et parcours professionnels,
- apparition, ou aggravation, d'une situation de handicap ou d'inaptitude : savoir réagir en vue de favoriser le maintien durable dans l'emploi,
- anticiper le retour à l'emploi d'un agent après une interruption de parcours professionnel,
- apprécier les compétences et définir un projet professionnel adapté,
- apprécier les contraintes d'un projet professionnel et son adéquation avec l'état de santé de l'agent, mise en œuvre du projet de reconversion,
- suivre la carrière d'un agent suite à une reconversion et/ou une rupture de parcours, les partenaires et les expertises internes et externes.

Cette journée a rassemblé 54 participants (sur 95 attendus)

29 et 30 mars 2010 : formation des Secrétaires généraux des Inspections académiques et des chefs de division des académies

Les thèmes abordés :

- rappel du cadre réglementaire,
- présentation du plan pluriannuel et ses principaux objectifs (recrutement, maintien dans l'emploi),
- présentation de la convention FIPHFP,
- les enjeux (économiques, sociétaux, RH, pour le manager et son équipe, pour la personne en situation de handicap),
- les représentations du handicap,
- la prise en compte du handicap dans le processus de recrutement,
- préparer l'arrivée d'un agent handicapé,
- faut-il avoir un comportement particulier avec un agent handicapé ?,
- la RQTH.

Ces journées ont rassemblé 15 participants le 29 mars (sur 80 attendus) et 21 participants le 30 mars (sur 80 attendus)

5 mai 2010 : formation des médecins de l'enseignement scolaire

Cette formation se situait dans le cadre suivant : gérer et accompagner les différents types de handicap et les situations d'inaptitude, études et aménagements des postes de travail, rôles et missions des différents acteurs internes et externes, illustrations par des cas pratiques selon les grands types de handicap (maladies chroniques et invalidantes, handicaps moteur, sensoriel et psychique), reclassements et reconversions, mise à la retraite pour invalidité.

Ont été abordés les thèmes suivants :

- présentation du plan pluriannuel et ses principaux objectifs (recrutement, maintien dans l'emploi),
- présentation de la convention FIPHFP,
- rôle de la médecine agréée et de la médecine de prévention dans la gestion des aptitudes et inaptitudes médicales au travail,
- aspect psychologique de l'accompagnement des personnels en situation de handicap, Accompagnement ergonomique des grands types de handicap,
- articulation et positionnement des différents interlocuteurs académiques (DRH, correspondant handicap, médecin conseiller technique et médecins de prévention)

Cette journée a rassemblé 67 participants (sur 93 attendus).

10 mai 2010 : formation des médecins de l'enseignement supérieur

Cette formation s'est déroulée dans un cadre identique à celui défini pour les médecins de l'enseignement scolaire, avec les thèmes suivants :

- présentation du plan pluriannuel et ses principaux objectifs (recrutement, maintien dans l'emploi),
- présentation de la convention FIPHFP,
- rôle de la médecine agréée et de la médecine de prévention dans la gestion des aptitudes et inaptitudes médicales au travail,
- aspect psychologique de l'accompagnement des personnels en situation de handicap, Accompagnement ergonomique des grands types de handicap,
- articulation et positionnement des différents interlocuteurs d'un établissement d'enseignement supérieur (DRH, personne ressource, médecins de prévention ...)
- exemples d'actions réalisées sur le thème de la non discrimination et du handicap et cas concrets de prise en charge de personnels handicapés avec articulation RH/service médical.

Cette journée a rassemblé 49 participants (sur 275 attendus).

8. Le recensement

8.1 Le recensement avant 2010

La déclaration effectuée auprès du FIPHFP par la DGRH pour les deux ministères prenait pour base une enquête réalisée en 2006 par la société TMO Régions. Cette enquête avait été réalisée sur la base d'un sondage anonyme réalisé au moyen d'un questionnaire (6 500 agents des deux ministères répartis entre les différents types de personnels et les secteurs public et privé).

Le taux d'emploi obtenu a été de 3,17% pour l'année 2005 et de 3,31% pour les années suivantes (la différence de taux s'expliquant par la comptabilisation de deux nouvelles catégories de BOE à compter de 2006).

8.2 Le recensement à partir de 2010

Le taux obtenu par ces sondages anonymes est certainement très proche de la réalité. Cependant, cette enquête ne permettait pas d'effectuer un suivi des personnels et de les accompagner individuellement par des mesures concrètes.

C'est pourquoi, il a décidé de mener en 2010 une campagne nationale de recensement en faisant parvenir une lettre de la directrice générale des ressources humaines à chaque agent l'informant des droits des personnes handicapées. A ce courrier était joint un questionnaire qui invitait les intéressés à se déclarer et à faire connaître leurs besoins auprès des directeurs des ressources humaines de l'académie (pour l'enseignement scolaire) ou de l'établissement (pour l'enseignement supérieur).

A l'issue de cette campagne, appuyée par des actions de sensibilisation et d'information en interne et en externe, 12 498 bénéficiaires de l'obligation ont pu être recensés, ce qui correspond à un taux d'emploi légal de 1,21%.

Cette baisse du taux d'emploi illustre bien la réticence des personnels à faire connaître leur handicap dès lors que l'anonymat est levé. Cependant, la campagne annuelle de recensement reste le moyen de toucher tous les agents individuellement et son renouvellement systématique amène à considérer le handicap comme un sujet naturel de la gestion des ressources humaines.

Dans cet esprit, une deuxième campagne a été menée en 2011. Cette fois-ci, ce sont les DRH académiques et les présidents d'université qui ont écrit aux personnels placés sous leur responsabilité. Le document "De nouveaux droits" a été complété avec des exemples concrets et personnalisé avec les coordonnées des DRH et correspondants handicap (personnes ressources pour l'enseignement supérieur). Il a été joint aux courriers des DRH, ainsi que le questionnaire recensant les besoins des personnels.

Les services ont encore été sensibilisés à la conduite de cette campagne et à la suite qui doit y être apportée. Il importe en effet que toutes les demandes des personnels puissent être étudiées et traitées, et que les personnels puissent effectivement être comptabilisés.

A la suite de la première campagne, l'administration s'était engagée sur les objectifs suivants :

2010 : 3 000 nouveaux BOE et un taux d'emploi de 1,35%

2011 : 3 000 nouveaux BOE et un taux d'emploi de 1,61%

2012 : 3 000 nouveaux BOE et un taux d'emploi de 1,87%

Pour la déclaration de 2011 portant sur l'année 2010, ces deux objectifs ont été atteints, comme le montrent les chiffres ci-dessous.

8.3 Synthèse des déclarations

Situation au 1 ^{er} janvier de l'année N-1	Déclaration 2009	Déclaration 2010	Déclaration 2011
Effectif total rémunéré	1 155 445	1 139 929	1 129 905
Nombre légal de BOE (6%)	69 326	68 395	67 794
Effectif total déclaré de BOE rémunérés	38 281	12 498	15 737
Taux d'emploi direct	3,31%	1,10% sco1,13%-sup0,88%	1,39% sco1,46%-sup0,94%
Taux d'emploi légal		1,21%	1,54%
Nbre d'unités manquantes avant réduction	31 045	55 897	52 057
Nbre d'unités déductibles	1 209,54	1 276,92	1700,34
Nbre d'unités manquantes après réduction	29 835,46	54 620,08	50 356,66
Montant total de la contribution 80%	155 920 104€ 124 736 083€	289 049 444€	267 696 007€
Réduction particulière (art 98 L2005-102)	208 800 000€	325 003 916€	344 110 895€

Répartition des BOE au 1 ^{er} janvier N-1	Déclaration 2009	Déclaration 2010	Déclaration 2011
Agents bénéficiant d'une ATI	9 479	2 048	1 858
Titulaires RQTH	10 214	5 684	9 184
Titulaires rente accident travail ou maladie professionnelle (incapacité >10%)	2 107	523	506
Titulaires pension d'invalidité, capacité de travail réduite d'au moins 2/3	312	112	106
Agents reclassés ou assimilés	6 555	2 197	2 303
Emplois réservés pension militaire	562	993	1001
Autres emplois réservés	5 092	209	107
Titulaires allocation adulte handicapé	215	58	62
Titulaires carte d'invalidité	3 745	674	610
Femmes	20 182	7 389	9 977
Hommes	18 099	5 109	5 760
Contractuels occupant emploi permanent	5 869	630	1 690
Statutaires	32 411	12 868	14 047
dont catégorie A	17 759	8 423	10 135
dont catégorie B	2 333	1 179	1 346
dont catégorie C	12 320	2 266	2 566

9. La convention FIPHFP

La mise en place d'une convention, prévue dans le cadre du plan pluriannuel 2008-2012, avait notamment pour objet, par un dispositif de financement préalable, de donner davantage de souplesse dans la gestion des dossiers et de permettre une plus grande réactivité face aux besoins et aux demandes des personnels. Par ailleurs, le FIPHFP souhaitait privilégier le conventionnement avec les administrations plutôt que les remboursements à partir de sa plate forme technique.

Cette convention, d'une durée de deux ans, a été signée le 18 mai 2009, pour une application aux deux départements ministériels concernés : le ministère chargé de l'éducation nationale (MEN) et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). Le financement global pour les deux années de la convention est de 22 898 492 €.

La convention prévoit les versements suivants :

- un premier acompte de 50% (11 449 246€) à la signature de la convention,
- un deuxième acompte de 30% (6 869 547€) à l'issue de la première année si 70% du premier acompte a été dépensé,
- un troisième acompte de 20% (4 579 698€) à l'issue de la convention, sur présentation des justificatifs attestant des dépenses effectuées.

9.1 La mise en place de la convention

La mise en œuvre de la convention s'est avérée complexe et son suivi particulièrement lourd.

La procédure retenue prévoyait à l'origine la création de deux fonds de concours spécifiques destinés à recueillir les crédits versés par le FIPHFP. Toutefois, en raison de l'organisation financière propre aux deux ministères, 5 fonds de concours ont dû être créés, trois pour la mission enseignement scolaire, deux pour la mission enseignement supérieur.

Compte tenu de la lourdeur de ce dispositif, les crédits n'ont pu être délégués que tardivement (septembre 2009 pour le MEN, avril 2010 pour le MESR).

A ce retard dans la mise en œuvre se sont ajoutées ensuite des difficultés liées au suivi des dépenses transmises par les rectorats et leur vérification, ainsi que la connaissance des montants éligibles pris en charge par le FIPHFP.

9.2 La communication sur le dispositif mis en place

La convention du 18 mai 2009 et ses modalités d'application ont fait l'objet de plusieurs communications à l'ensemble des services déconcentrés de l'éducation nationale ainsi qu'aux universités et établissements d'enseignement supérieur.

Pour l'enseignement scolaire, une note du 27 août 2009 relative au financement des actions menées au titre de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le cadre de la convention MEN-MESR / FIPHFP, a détaillé l'ensemble du dispositif, en particulier son organisation financière et les modalités de suivi des dépenses.

Cette note précisait notamment :

- les actions concernées par la convention, en distinguant celles à mettre en œuvre par les académies et celles relevant de l'administration centrale,
- l'organisation financière (fonds de concours, procédures de délégation, suivi des dépenses).

De même, pour l'enseignement supérieur, la note du 26 octobre 2009 a apporté toutes les précisions utiles sur la mise en œuvre de la convention au sein des universités et des établissements d'enseignement supérieur. Pour l'enseignement supérieur, la procédure retenue était plus complexe puisqu'un échelon intermédiaire supplémentaire (rectorats) intervenait dans le dispositif.

Hormis ces instructions écrites, qui ont fait régulièrement l'objet de rappels de la part de la DGRH sous forme de courriers électroniques, de nombreuses communications sur les modalités d'utilisation du dispositif ont eu lieu, notamment à l'occasion des journées de formation organisées en 2010 (voir la partie "formations") ainsi que lors des différentes réunions et/ou séminaires organisés à l'intention des secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines.

La convention du 18 mai 2009 a ainsi fait l'objet d'une très large communication auprès de l'ensemble des services concernés.

9.3 Le suivi de la convention

Les modalités 2010

Le fonds avait demandé que les académies (et les services de l'administration centrale effectuant des dépenses) lui transmettent mensuellement un bordereau récapitulatif des dépenses, ainsi que l'ensemble des pièces justificatives. En retour, au regard des dépenses réelles, le fonds devait indiquer les montants des dépenses éligibles.

Afin que l'administration puisse effectuer le suivi de ces dépenses, la Mission à l'intégration des personnels handicapés (DGRH), le bureau de la comptabilité de l'enseignement scolaire (DAF) et le département de la synthèse, de l'évaluation et du suivi budgétaire (DGESIP) en étaient également destinataires.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, les crédits du programme 150 avaient été délégués aux académies. Les établissements d'enseignement supérieur ont été invités à adresser leurs bordereaux de suivi aux rectorats et ceux-ci devaient procéder au remboursement de leurs dépenses au regard des montants éligibles indiqués par le fonds.

Les modalités 2011

Deux notes, l'une du 23 juin 2011 concernant l'enseignement scolaire, l'autre du 28 juin 2011, destinée à l'enseignement supérieur, ont précisé les modalités 2011 d'exécution de la convention.

Les dépenses de la 1^{ère} année de la convention : au vu des montants éligibles communiqués par le FIPHFP, les rectorats ont procédé au remboursement des dépenses effectuées par les universités.

Les dépenses de la 2^{ème} année : un nouveau bordereau de suivi des dépenses, selon le modèle élaboré par le FIPHFP a permis de récapituler l'ensemble des dépenses effectuées entre le 1^{er} juin 2010 et le 31 mai 2011, un seul bordereau étant rempli pour l'ensemble de cette période.

Cette procédure permet un traitement plus rapide des dossiers, en particulier pour l'enseignement supérieur, puisque les montants éligibles seront directement inscrits par les utilisateurs, sur la base des éléments mentionnés dans le catalogue des aides. De plus, les montants éligibles étant indiqués maintenant par l'administration, la connaissance de la consommation réelle des crédits devrait être plus rapide.

Les dépenses réalisées après le 1^{er} juin 2011 : une application Internet permettra aux académies et aux établissements d'enseignement supérieur de saisir en ligne les différentes dépenses au fur et à mesure de

leur exécution. Cette application simplifiera encore les procédures, permettra d'améliorer le suivi des dépenses et facilitera le travail de synthèse et de bilans destinés au fonds.

Les besoins prévisionnels de dépenses pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2011 : en vue d'abonder les fonds de concours en fonction des besoins, les académies ont fait parvenir à l'administration centrale un état prévisionnel des dépenses jusqu'à la fin de l'année 2011.

9.4 La prolongation de la convention

Compte tenu des difficultés rencontrées, en particulier l'utilisation insuffisante des crédits pour la première année et le retard pris dans le suivi des dépenses, la DGRH a demandé au FIPHFP une prorogation de la convention. Celle-ci a été formalisée par la signature d'une convention complémentaire en date du 21 juillet 2011, qui prolonge la convention initiale jusqu'au 30 juin 2012.

9.5 La consommation des crédits

A l'issue de la 2^{ème} année de la convention, au 31 mai 2011, 98% du montant total du premier acompte accordé par le FIPHFP ont été consommés, soit 11 231 474€ sur 11 449 245€. La demande du deuxième acompte, d'un montant de 6 869 547€, soit 30% de la dotation globale du Fonds, est en cours.

Les tableaux ci-après présentent, pour chaque année, les dépenses éligibles par nature d'aide et action et par programme budgétaire.

		Dépenses éligibles		
		1 ^{ère} année 18 mai 2009 au 31 mai 2010	2 ^{ème} année 1 ^{er} juin 2010 au 31 mai 2011	Total
Aides techniques et humaines	Aménagement des postes de travail	871 232,05 €	1 442 060,69 €	2 313 292,74 €
	Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	2 741 612,26 €	4 349 309,70 €	7 090 921,96 €
	Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	646 205,04 €	1 400 895,33 €	2 047 100,37 €
	Dépenses relatives à l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées		252 769,85 €	252 769,85 €
	Action de formation et d'information des personnes handicapées	47 998,02 €	81 375,50 €	129 373,52 €
	Adaptation de postes de travail		134 504,26 €	134 504,26 €
Sous-total		4 307 047,37 €	7 660 915,33 €	11 967 962,70 €
Actions de sensibilisation des acteurs	Action de formation et d'information des personnes en relation avec des travailleurs handicapés	176 009,51 €	16 494,39 €	192 503,90 €
Dépenses d'études	Dépenses d'études		18 740,85 €	18 740,85 €
Total général		4 483 056,88 €	7 696 150,57 €	12 179 207,45 €

Répartition des crédits et dépenses par programmes								
Programmes	Montant du 1 ^{er} acompte	1 ^{ère} année		2 ^{ème} année		Total 1 ^{ère} et 2 ^{ème} années		Montant restant à charge de l'administration
		Dépenses réelles	Dépenses éligibles	Dépenses réelles	Dépenses éligibles	Dépenses réelles	Dépenses éligibles	
214T2	669 109,02 €	210 116,73 €	210 116,73 €	382 798,68 €	298 819,67 €	592 915,41 €	508 936,40 €	160 172,62€
214HT2	7 604 757,00 €	1 932 351,51 €	1 932 351,51 €	3 432 241,75 €	2 783 794,46 €	5 364 593,26 €	4 716 145,97 €	2 888 611,03€
230HT2	2 082 650,00 €	2 254 579,65 €	2 254 579,65 €	4 357 513,02 €	4 231 932,22 €	6 612 092,67 €	6 486 511,87 €	-4 403 861,87€
150HT2	1 031 900,00 €	17 867,99 €	17 867,99 €	443 162,63 €	381 604,22 €	461 030,62 €	399 472,21 €	632 427,79€
172HT2	60 829,00 €	68 141,00 €	68 141,00 €			68 141,00 €	68 141,00 €	0€
Total	11 449 245,02 €	4 483 056,88 €	4 483 056,88 €	8 615 716,08 €	7 696 150,57 €	13 098 772,96 €	12 179 207,45 €	-729 962,43€

9.6 Conclusion

Indépendamment des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la convention, et même si les résultats ne sont pas encore à la hauteur des attentes, l'ensemble des opérations mises en place à la faveur de cette convention ont permis d'enclencher une réelle dynamique en faveur du développement d'une politique handicap reconnue comme un élément incontournable de la gestion des ressources humaines, aussi bien des services académiques que des établissements de l'enseignement supérieur.

Les actions de formation et les campagnes de sensibilisation, en particulier, ont eu un impact certain mais qui reste difficile à évaluer en matière de taux d'emploi, des effets étant attendus à moyen terme. Si dans les académies une montée en charge des dépenses pour les aménagements de poste peut être observée, les mentalités doivent encore évoluer.

Les services ont été incités à procéder à une utilisation des crédits plus large et intégrant des moyens d'actions encore peu utilisés, par exemple les bilans de compétences et les formations pour les reconversions, une sensibilisation plus large au handicap, une explication des priorités et des enjeux.

Il s'agit d'aller au-delà des seuls aménagements de poste et d'investir un champ d'action plus diversifié visant des résultats à moyen et long termes.

La rédaction de plans d'actions locaux demandés aux académies permettra à celles-ci de mettre en œuvre des actions plus variées ayant pour but de faire progresser le dossier du handicap dans tous ses aspects.

10. La mobilisation de l'ensemble des acteurs

10.1 Les responsables des académies et des établissements d'enseignement supérieur

Depuis la mise en œuvre du plan pluriannuel, et de manière plus soutenue encore depuis la signature de la convention, des communications régulières sont faites lors des regroupements des différents responsables :

- secrétaires généraux et DRH des académies,
- secrétaires généraux et DRH des universités et établissements d'enseignement supérieur.

Ces interventions portent sur la politique handicap des deux ministères et rappellent les priorités et les enjeux du plan pluriannuel ainsi que les modalités de mise en œuvre de la convention du 18 mai 2009.

10.2 La ligne HandiEcoute

En matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées, la sensibilisation et l'information sont particulièrement importantes, à l'égard de toute la communauté de travail, mais aussi en direction des personnels concernés, qui hésitent la plupart du temps à se déclarer ou à faire valoir leurs droits.

C'est pourquoi, le 3 décembre 2010, journée internationale du handicap, ont été mises en service une ligne téléphonique HandiEcoute (01 55 55 55 06, le 6 faisant référence à l'obligation d'emploi de 6%) et une adresse de messagerie (handiecoute@education.gouv.fr) à partir desquelles les personnels de l'enseignement scolaire peuvent contacter directement le délégué ministériel chargé de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

Selon le cas, celui-ci apporte les informations demandées ou intervient directement auprès de l'académie lorsque l'agent n'a pas pu trouver d'issue positive à sa situation.

Bien que cette ligne soit réservée aux personnels, la majorité des appels proviennent de personnes extérieures qui sont en recherche d'emploi. Cependant, cette initiative novatrice reste appréciée et a été saluée par la DGAFP qui la considère comme une bonne pratique en matière de gestion des ressources humaines.

10.3 Les vidéoconférences avec les académies

Des vidéoconférences ont été organisées au cours du premier semestre 2011 avec les directeurs des ressources humaines et les correspondants handicap académiques.

A cette occasion, les priorités et les objectifs ministériels ont été rappelés et un état des lieux a pu être établi avec chaque académie sur tous les aspects du dossier handicap : recensement, recrutement, postes adaptés, reclassement, information des sites Internet, positionnement du correspondant handicap et suivi de la convention FIPHFP.

Chaque académie a été invitée à élaborer un plan d'actions local. L'objectif recherché étant l'augmentation du taux d'emploi et du maintien dans l'emploi, ces plans d'actions doivent envisager la mise en œuvre du plan pluriannuel et du plan d'actions annexé à la convention FIPHFP, en tenant compte des spécificités académiques et de leur environnement.

Ces échanges se sont avérés constructifs et seront suivis par des mises en commun des bonnes pratiques lors de regroupements nationaux ultérieurs.

10.4 Le service de l'encadrement

Le recrutement de personnes handicapées

En ce qui concerne le recrutement par contrat de personnes handicapées, il demeure impossible puisque le recrutement dans le corps des personnels de direction ne s'effectue que par concours interne, détachement ou liste d'aptitude.

Par ailleurs, les personnes handicapées recrutées sur des emplois de chef d'établissement ne souhaitent pas forcément mentionner leur handicap. Cependant, au titre de l'année 2010, six lauréats du concours C2 ont déclaré un handicap. Trois lauréats ont eu à ce titre une affectation prioritaire, et un lauréat a obtenu une révision d'affectation. Aucun personnel muté en 2010 n'a signalé un handicap.

La prise en compte du handicap dans les opérations de mutations, avec notamment l'aspect accessibilité des logements de fonction

Les logements des établissements scolaires relèvent de la compétence des collectivités territoriales et le service de l'encadrement n'a pas la légitimité pour demander à ce qu'un recensement soit effectué. Toutefois, il a lancé en février 2011 une enquête auprès des rectorats. Cette enquête a été reconduite en décembre 2011, relayée cette fois-ci auprès des correspondants handicap.

10.5 L'école supérieure de l'éducation nationale (ESEN)

L'attention du directeur de l'école supérieure de l'éducation nationale a été attirée sur la possibilité de prévoir, dans les formations initiales et continues, un module de sensibilisation au handicap des personnels pour les personnels d'encadrement et de le proposer également à d'autres catégories de personnels exerçant des responsabilités au sein des services déconcentrés.

La DGRH aura la possibilité d'intervenir lors des modules RH de la formation initiale des personnels d'encadrement. Ce sera l'occasion de présenter la loi handicap de 2005, les droits des personnes en situation de handicap, les obligations de l'employeur, ainsi que les objectifs ministériels et les différents dispositifs mis en place.

Sur le site de l'ESEN, la brochure à l'attention des chefs d'établissements et de service sera mise en ligne dès sa parution. Des réunions de travail sont prévues pour le premier semestre 2012 afin de voir comment compléter utilement cette rubrique.

Enfin, la DGRH contactera très prochainement les responsables académiques des formations de ces personnels afin qu'ils puissent mettre en place, en liaison avec les DRH et les correspondants handicap, des formations de sensibilisation et d'information permettant un meilleur accompagnement des personnels handicapés.

10.6 Les autres acteurs

La direction générale de l'enseignement scolaire - DGESCO

L'accès des personnes handicapées au monde du travail est conditionné par leur niveau d'études et de formation.

Dans le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012, la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) est concernée par deux actions : d'une part, "améliorer la formation des auxiliaires de vie qui accompagnent les élèves handicapés" et d'autre part, "inciter les équipes éducatives à lever les obstacles qui freinent l'accès des élèves handicapés aux études supérieures".

La formation des auxiliaires de vie qui accompagnent les élèves handicapés

Concernant la formation des auxiliaires de vie scolaire, un effort considérable de formation de ces personnels a été réalisé depuis 2007. La qualité de cette formation, à hauteur de 60 heures, a été améliorée grâce à la convention nationale de partenariat signée entre l'Education nationale et les associations de parents d'enfants handicapés. Le cahier des charges de cette formation a été adressé à toutes les académies et a permis la mise en place de modules couvrant l'ensemble des tâches accomplies par les auxiliaires de vie scolaire individuels (AVSi).

Dans la même perspective, il a été décidé d'améliorer le suivi personnalisé des personnels d'accompagnement afin qu'ils accèdent à une qualification reconnue (validation des acquis de l'expérience, attestation de compétences). Par ailleurs, une convention-cadre entre le ministère de l'Education nationale et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) promeut des formations à l'accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire et périscolaire, ouvrant des perspectives d'évolution de carrière aux personnels chargés des missions d'AVSi.

Le ministère de l'Education nationale s'est également engagé, avec le ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, dans un travail mené avec la contribution des Associations de Parents. L'objectif est d'offrir des perspectives de carrière et de mobilité pour les personnels qui ont accepté d'accompagner les élèves handicapés. Des modifications législatives permettent aujourd'hui d'assurer la continuité de l'accompagnement de certains élèves handicapés et ouvrent des perspectives de parcours professionnel en inscrivant les missions d'auxiliaire de vie scolaire dans le champ plus large des métiers de l'accompagnement. Les personnels assistants d'éducation AVSi en fin de contrat qui en font la demande et qui ont développé des compétences spécifiques ont la possibilité de s'engager dans ce dispositif.

L'incitation des équipes éducatives à lever les obstacles qui freinent l'accès des élèves handicapés aux études supérieures"

S'agissant de cette incitation, une politique volontariste en faveur de la scolarisation des élèves handicapés dans le second degré a été engagée.

Elle a permis une augmentation quantitative du nombre de ces élèves scolarisés en lycée (général, technologique et professionnel) qui est passé de 8 086 à 10 811 entre les rentrées 2006 et 2009, soit une augmentation de près d'un tiers en quatre ans. Cette augmentation quantitative s'est accompagnée d'un allongement de leur cursus scolaire, qui a permis qu'arrivent au niveau du baccalauréat des élèves qui n'y seraient pas parvenus il y a quelques années.

Cette progression quantitative et qualitative a été rendue possible par la mobilisation des personnels des établissements scolaires et des moyens d'accompagnement (AVS-i, matériel pédagogique adapté) pour assurer un accueil adapté et de qualité, permettant une mise en œuvre ajustée des projets personnalisés de scolarisation des élèves.

Elle est en particulier rendue possible par l'ouverture d'unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) en lycée général, technologique et professionnel : ces dispositifs collectifs de scolarisation permettant des modalités de scolarisation plus souples, plus diversifiées sur le plan pédagogique conditionnent la poursuite des parcours de formation de certains élèves handicapés vers une formation professionnelle ou la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. Leur développement en lycée est une priorité. Le nombre estimé d'ULIS dans les lycées et lycées professionnels est passé de 92 en 2006-2007 à 199 en 2008-2009. La circulaire n° 2010-088 du 18 juin 2010 rénovant ces dispositifs, précédemment dénommés unités pédagogiques d'intégration (UPI), incite expressément les équipes pédagogiques à accompagner le projet de poursuite d'études des élèves et à les préparer aux conditions particulières de travail qu'ils rencontreront dans l'enseignement supérieur.

Elle est également soutenue par le renforcement de l'appui et l'aide pédagogique aux équipes éducatives.

L'augmentation du nombre d'enseignants référents, qui veillent au suivi de la mise en œuvre des projets personnalisés de scolarisation et animent l'équipe de suivi de la scolarisation joue ainsi un rôle essentiel. Leur nombre a été porté de 1164 en 2007-2008 à 1309 en 2009-2010 et doit encore s'accroître au cours de la prochaine année scolaire, conformément aux instructions de la circulaire de rentrée 2010.

L'organisation dans chaque département de plans de mesures destinées à accompagner les enseignants non spécialisés accueillant un élève handicapé dans leur classe est également déterminant. Ces plans, dont la mise en place a été demandée à compter de la rentrée 2007, mettent à contribution l'ensemble des formateurs et des corps d'inspections, spécialisés ou non, en tenant compte des spécificités locales (journées de formations à attention des enseignants non spécialisés, interventions d'enseignants ressources à la demande de l'enseignant...).

Un réseau d'inspecteurs du second degré a par ailleurs été constitué en complément de celui existant dans le premier degré pour permettre le développement d'une culture commune et aider les enseignants et les chefs d'établissements à mieux inclure les élèves handicapés. Environ 150 personnes appartenant à des corps d'inspection du second degré sont engagées dans le cycle de formation de 3 sessions (2008, 2009, 2010) organisé à l'Ecole supérieure de l'éducation nationale (ESEN). L'objectif est de disposer dans toutes les académies d'un pôle pérenne d'inspecteurs du second degré, formés et identifiés, pouvant servir de ressources à leurs collègues dans le champ des adaptations pédagogiques pour les élèves handicapés. Ce pôle devrait couvrir à terme toutes les disciplines enseignées dans le second degré.

Afin de favoriser la poursuite d'études des élèves sourds dans le second degré, un certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES) de langue des signes française (LSF) a été créé par un arrêté du 9 juin 2009. Quatre lauréats ont obtenu ce CAPES lors de sa première session en 2010. Une certification complémentaire de LSF a été créée par un arrêté du 30 novembre 2009 pour les enseignants des premier et second degrés souhaitant faire reconnaître leur aptitude à intervenir en LSF dans le cadre de l'enseignement de la ou des disciplines pour lesquelles ils sont qualifiés par leur concours. Une épreuve facultative de LSF a été proposée en 2008 dans toutes les académies au baccalauréat général et au baccalauréat technologique série hôtellerie. Elle a été étendue à toutes les séries technologiques en 2009 et à toutes les séries du baccalauréat professionnel en 2010.

Les dispositions de la réforme des lycées visant à permettre à l'ensemble des élèves de construire leur parcours de formation -accompagnement personnalisé, tutorat pour construire son parcours de formation et d'orientation, stages de remise à niveau pour éviter le redoublement ou stages passerelles pour des changements d'orientation- sont également de nature à favoriser la levée par les équipes éducatives des obstacles qui freinent l'accès des élèves handicapés aux études supérieures. Elles entrent progressivement en vigueur à compter de la rentrée 2010.

La direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle - DGESIP

Accompagnement des étudiants handicapés

Les élèves handicapés doivent pouvoir continuer leurs études tout en bénéficiant des aménagements et de l'accompagnement nécessaires.

Les étudiants dont la situation de handicap nécessite l'intervention d'un auxiliaire de vie pour l'aide à l'accomplissement des gestes essentiels de la vie quotidienne effectuent la démarche nécessaire auprès de la MDPH. Cet auxiliaire de vie est recruté par l'étudiant qui le rémunère dans le cadre de la prestation de compensation du handicap (PCH) attribuée. C'est donc l'étudiant qui en est l'employeur et non l'établissement.

Les établissements qui n'ont pas l'obligation de former ces personnels se montrent néanmoins soucieux de les aider à accomplir leur mission. Dans cette perspective, ces personnes bénéficient des actions de sensibilisation ou de formation mises en place par les établissements à l'intention des étudiants ou des personnels. Ils peuvent également participer à certains apports, dont le choix est effectué par le responsable de la structure, dispensés dans le cadre de diplômes d'université (DU) ou d'unités d'enseignement (UE) propres à chaque établissement.

La DGESIP met à disposition des responsables d'accueil des structures handicap, dans un espace dédié du site HANDI U, de nombreux documents dont certains peuvent être adaptés localement avant d'être diffusés lors d'actions de sensibilisation.

Ces documents sont parfois élaborés par d'autres administrations en charge du handicap ou par la DGESIP à partir de questions ou de situations qui lui sont soumises régulièrement. Ils favorisent la construction d'une culture commune et contribuent à la mise en œuvre de réponses cohérentes sur l'ensemble du territoire.

Les contrats pluriannuels d'établissements

La DGRH a écrit à la DGSIP le 13 octobre 2010 et le 13 septembre 2011 pour proposer que des critères relatifs au handicap puissent être introduits dans les contrats pluriannuels d'établissement.

A ce jour, il n'y a pas encore eu de réponse sur ce sujet.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique – DGAFP

Conformément aux engagements du plan pluriannuel, un courrier a été adressé le 8 septembre 2010 à la direction générale de l'administration et de la fonction publique, suggérant l'organisation d'une rencontre professionnelle entièrement dédiée au handicap dans le cadre de l'école de la GRH.

Il attirait également l'attention sur les profils et les missions des correspondants handicap ministériels qui se révèlent très différents. C'est pourquoi, afin de gagner en cohérence dans la mise en œuvre des décisions politiques gouvernementales et d'augmenter l'efficacité de ces correspondants, il demandait d'envisager de formaliser les missions attendues de ces personnels et de construire un module de formation à leur attention.

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS

DIAGNOSTIC SUR LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

Bilan 2007-2010 et préconisations

Novembre 2011



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Le ministère chargé de l'éducation nationale s'est engagé, dans le cadre du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012, à mener une politique volontariste en matière de recrutement des personnes handicapées.

Dans le but d'augmenter et d'améliorer le recrutement des personnes handicapées, un diagnostic sur l'efficacité de la mise en œuvre du recrutement par la voie contractuelle vient d'être effectué à partir des résultats de deux enquêtes, l'une menée en 2009 auprès des services académiques sur l'ensemble de leurs pratiques, l'autre menée de façon totalement anonyme en 2010 auprès des personnels handicapés administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et des personnels enseignants des premier et second degrés recrutés par cette voie entre 2006 et 2008.

Des éléments d'analyse quantitative et qualitative sont présentés dans le document ci-joint ; ils sont centrés sur la phase initiale du recrutement, c'est-à-dire sur le choix du candidat et le déroulement du contrat.

Ce diagnostic permet, d'une part, de faire un état des lieux des procédures de recrutement académiques et de recueillir le ressenti et les attentes des personnels handicapés. D'autre part, des pistes d'actions sont préconisées ; celles-ci visent à améliorer la procédure de recrutement par la voie contractuelle en respectant, selon les recommandations de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)¹, trois principes majeurs : **l'objectivation**, qui permet de justifier qu'une décision de recrutement est fondée sur des éléments sans lien avec un critère de discrimination prohibé, **la transparence**, qui permet d'informer les candidats des procédures de recrutement, des caractéristiques du poste à pourvoir, du principe de non-discrimination de l'employeur et **la traçabilité**, qui permet d'assurer le suivi des candidatures reçues et des recrutements réalisés.

Pour une application effective du principe d'égalité, il est essentiel que tout soit mis en œuvre pour que ce dispositif de recrutement permette de lutter contre les représentations et les pratiques favorisant les discriminations et de rééquilibrer les chances face au handicap.

¹ Depuis le 1^{er} mai 2011, le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité. Toutefois, la mention de la HALDE a été maintenue dans ce document car tous les avis et délibérations indiqués ont été rendus antérieurement à cette date.

SOMMAIRE

1. BILAN DES PRATIQUES 2007-2010.....	4
1.1 Bilan des recrutements 2007-2010	4
1.2 La campagne de recrutement	7
1.3 L'examen des candidatures	8
1.4 L'appréciation de l'aptitude et de la compatibilité du handicap à la fonction	8
1.5 Le suivi de la personne handicapée en cours de contrat.....	9
2. PRÉCONISATIONS	10
2.1 Augmenter les recrutements - les prévisions de recrutement 2011 à 2013	10
2.2 Améliorer la campagne de recrutement	11
2.3 Présélectionner les candidatures selon des critères objectifs.....	12
2.4 Apprécier la condition d'aptitude et de compatibilité du handicap avec la fonction le plus en amont possible de l'accès à l'emploi.....	14
2.5 Mettre en place des entretiens de sélection par une commission de recrutement.....	15
2.6 Suivre la personne handicapée tout au long du contrat.....	16
Annexes	20
Annexe 1 – Les textes de référence	
Annexe 2 – Rappel de certaines dispositions du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié	
Annexe 3 – Questionnaire destiné aux académies	
Annexe 4 – Questionnaire destiné aux agents	
Annexe 5 – Recrutements effectués entre 2007 et 2010, histogrammes	

1. BILAN DES PRATIQUES ACTUELLES

1.1 Bilan des recrutements 2007-2010

- **Détermination des emplois à offrir**

L'absence de supports budgétaires identifiés reste souvent l'une des principales préoccupations des services déconcentrés. Les résultats de l'enquête montrent en effet que les académies et les inspections académiques avaient parfois des hésitations à recruter, attendant des dotations de postes supplémentaires bien spécifiques.

Il convient de préciser que tous les recrutements par la voie contractuelle sont intégrés dans le calibrage des recrutements soumis à l'avis du contrôleur financier.

Les personnels ATSS sont recrutés par les rectorats. Lorsqu'un concours est ouvert, 6 % des postes offerts sont réservés pour la voie contractuelle. Ce nombre de postes est ensuite réparti entre les académies. Ainsi, chacune connaît précisément ses possibilités de recrutement. Toutefois, si une académie ne se voyait attribuer aucun poste lors de cette répartition, il lui reste la possibilité, si de nouvelles vacances se dégagent après la publication des postes offerts aux concours, de réserver ces supports pour le recrutement par la voie contractuelle.

Les inspections académiques recrutent les professeurs des écoles et les rectorats les personnels enseignants de l'enseignement scolaire. Ils communiquent ensuite à l'administration centrale les recrutements effectués.

Pour les personnels enseignants, il a été décidé de ne pas procéder à une répartition a priori des postes offerts mais de réserver un contingent national, ceci afin de permettre aux personnes handicapées de candidater plus largement. En effet, les académies ne présentent pas toutes les mêmes besoins dans les différentes disciplines.

Cependant, au vu des résultats, il sera peut-être souhaitable d'envisager une répartition des postes enseignants par académies (inspections académiques pour le 1^{er} degré) et de limiter la possibilité pour les personnes handicapées de candidater dans une seule académie.

- **Nombre de recrutements**

	Recrutements						
	2007	2008		2009		2010	
	Réalisés	Prévus	Réalisés	Prévus	Réalisés	Prévus	Réalisés
Personnels enseignants 1 ^{er} degré	58	120	72	150	103	188	67
Personnels enseignants 2 nd degré	103	200	178	250	190	313	157
Personnels ATSS	82	103	124	128	168	160	149
Total	243	423	374	528	461	661	373

Dans le cadre du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012, des objectifs précis de recrutement ont été déterminés à partir des recrutements effectués en 2007, en prévoyant, pour 2008, une augmentation de 100 % pour les enseignants et de 25 % pour les personnels ATSS, puis pour les années suivantes, une augmentation de 25 % pour les deux filières.

Bien qu'en progression constante, on peut constater que les résultats n'atteignent pas encore les objectifs annoncés dans le plan, sauf pour les personnels ATSS.

Le nombre de recrutements des personnels administratifs était déjà fixé à hauteur de 6 % des postes offerts aux concours, sauf pour les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, en raison de leur mode de recrutement interministériel. Pour les personnels enseignants, ce n'est que depuis 2007 qu'un contingent de postes a été spécifiquement prévu. C'est à partir de ce moment que l'on a pu constater une nette progression dans le second degré, celle-ci a été beaucoup plus lente dans le 1^{er} degré.

En effet, si la quasi-totalité des académies a recruté des personnels enseignants du second degré et des personnels non enseignants, en revanche, la mobilisation des inspections académiques pour le recrutement des enseignants du 1^{er} degré reste encore faible : 25 inspections académiques n'en ont jamais recruté entre 2007 et 2010.

- **Suites données au recrutement**

Ces données sont disponibles uniquement pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Recrutements par la voie contractuelle						
	2007-2008		2008-2009		2009-2010	
	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré
Renouvellement	6 %	21%	19 %	22 %	13 %	15 %
Fin de contrat	10 %	8 %	4 %	18 %	8 %	17 %

» **Les renouvellements de contrat**

Lorsque l'on examine les renouvellements de stage des candidats issus des concours externes :

- 2008 : 2,6 % de renouvellements pour les enseignants du 1er degré, 4,6 % pour ceux du 2nd degré,

- 2009 : 5,7 % de renouvellements pour les enseignants du 1er degré ; 4 % pour ceux du 2nd degré.

On observe que les renouvellements de contrats sont supérieurs.

Cet écart doit conduire à s'interroger sur les modalités de recrutement, sur les critères devant présider au choix des candidatures, ainsi que sur l'accompagnement des agents.

» **Les fins de contrat sans titularisation et les démissions**

À la rentrée 2009, 18 académies déclarent ne pas avoir titularisé certains agents à l'issue de la période probatoire. L'insuffisance professionnelle est le principal motif cité.

Treize académies ont enregistré des démissions en cours de contrat, dont 2 pour raisons médicales. Parmi les autres raisons avancées figurent : l'erreur d'orientation, les difficultés d'adaptation malgré les aménagements de poste mis en place, un handicap trop difficile à concilier avec la vie professionnelle, l'éloignement du domicile personnel, la charge de formation trop lourde, un problème de mobilité géographique.

1.2 La campagne de recrutement

Environ 50 % des personnels recrutés par la voie contractuelle entre 2006 et 2009 ont déclaré avoir eu connaissance de ce type de recrutement par l'intermédiaire d'agents travaillant au sein de l'éducation nationale. L'information par d'autres types de canaux (Internet, Pôle emploi, associations...) s'est surtout développée à partir de 2009.

Si plus de 80 % des académies font de la publicité autour de ce recrutement aussi bien pour le recrutement des personnels enseignants que pour celui des ATSS, les canaux de diffusion des offres d'emplois sont encore peu diversifiés.

Les supports de cette publicité restent essentiellement les sites académiques. Dix académies ont recours à Pôle emploi, le même nombre aux associations, une seule académie a recours à la presse locale et 2 à un établissement ou service d'aide par le travail. Parmi les associations figurent : CAP emploi, Ohé Prométhée, Association des Paralysés de France, Handisup, Association des directeurs de structures de travail adapté...

On peut noter quelques initiatives intéressantes. L'académie de Nancy-Metz a adressé aux universités et aux IUFM une plaquette d'information sur le recrutement à destination des étudiants. L'académie de Créteil a joint aux bulletins de salaire des agents une plaquette sur le handicap, afin de faire savoir aux agents contractuels qui n'ont pas fait valoir leur handicap qu'ils ont la possibilité de participer à ce recrutement pour obtenir leur titularisation. L'académie d'Amiens a adressé une circulaire aux responsables de structures : inspections académiques, circonscriptions, universités, établissements publics nationaux à caractère administratif (EPNA), centres d'information et d'orientation (CIO), centre régional de documentation pédagogique (CRDP), centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), pour informer les agents non titulaires de cette possibilité de recrutement.

En avril 2009, la direction générale des ressources humaines a envoyé un courrier à tous les CAP emploi de France pour leur faire connaître les dispositifs existants et les possibilités de recrutement. Ce courrier les invitait également à se rapprocher des directions des ressources humaines des services déconcentrés. Cette opération a permis d'améliorer l'information des candidats potentiels et a élargi le vivier des candidatures pour les académies.

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées a prévu d'engager différents partenariats avec des associations spécialisées dans le recrutement et l'emploi des travailleurs handicapés. Deux conventions ont été signées le 14 avril 2010 avec Hanploi-CED et ATHAREP pour une durée d'un an. Ces associations proposent, via un site national dédié au recrutement des travailleurs handicapés, une mise en relation avec des demandeurs d'emploi en situation de handicap, par la publication d'offres d'emplois et par la consultation d'une CVthèque permettant de sélectionner les candidats correspondant aux profils recherchés. De nouvelles modalités de partenariat avec ces associations sont actuellement à l'étude.

1.3 L'examen des candidatures

La possibilité pour un candidat de postuler dans plusieurs académies génère un travail important, en matière d'étude de dossiers et d'organisation d'entretiens, et ne se concrétise pas forcément par un recrutement si le candidat opte pour une autre des académies demandées.

De ce fait, certaines académies limitent l'examen des candidatures aux personnes résidant dans l'académie (13 % des académies s'agissant des personnels enseignants, 26 % pour les personnels administratifs).

Un contingent précis de recrutement est fixé par environ 50 % des académies pour les personnels enseignants, 36 % s'agissant des personnels administratifs.

Si la moitié des académies procède à une présélection des dossiers pour les enseignants du 1^{er} degré, ce pourcentage passe à 70 % pour le second degré et pour les personnels administratifs.

70 % des académies ont mis en place une commission de recrutement pour les personnels enseignants et les personnels administratifs. Ces commissions sont pour la plupart composées des directeurs des ressources humaines, correspondants handicap, chef de la division des personnels administratifs, et, pour les enseignants, chefs de la division des personnels enseignants, inspecteur de l'éducation nationale, inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional de la discipline concernée.

30 % des académies établissent une liste complémentaire pour le recrutement des enseignants, 26 % pour le recrutement des personnels administratifs.

1.4 L'appréciation de l'aptitude physique et de la compatibilité du handicap à la fonction

63 % des académies demandent l'avis médical d'aptitude physique et de compatibilité du handicap avec la fonction après l'entretien de sélection et avant la signature du contrat.

Les attestations de compatibilité émanent, pour la plupart des académies, indifféremment de médecins agréés ou de médecins spécialistes. Le choix de ces médecins est fait prioritairement par les candidats. Huit académies déclarent faire appel au médecin de prévention ou au médecin conseiller technique du recteur pour obtenir cette attestation bien que cela ne relève pas de leurs compétences.

85 % des académies organisent des visites avec le médecin de prévention. Ces visites se déroulent avant l'entretien de recrutement pour 50 % d'entre elles.

La compensation du handicap

Les académies évoquent majoritairement les aménagements de poste avec l'intéressé après l'entretien de sélection.

Seuls 15 % environ des recrutements ont nécessité jusqu'à présent un aménagement de poste.

On peut noter toutefois que près de 50 % des personnels ayant répondu à l'enquête indiquent que les équipements nécessaires n'ont pas été mis à leur disposition dès leur prise de fonctions ou l'ont été de façon partielle. Ils signalent par ailleurs que le correspondant handicap ne s'est pas systématiquement assuré au cours du contrat que les aménagements correspondaient bien aux besoins exprimés. Des efforts doivent être poursuivis dans ce domaine.

1.5 Le suivi de la personne handicapée en cours de contrat

60 % des académies prennent contact avec les chefs d'établissement avant l'affectation pour expliquer la situation et afin de préparer l'arrivée de la personne handicapée. Dans la moitié des cas, l'accord de la personne handicapée est demandé. D'après les résultats de l'enquête menée auprès des agents, cette prise de contact est effective s'agissant des personnels administratifs, elle ne l'est pas toujours, en revanche, pour les personnels enseignants.

13 % des académies assurent une information auprès des collègues de travail.

70 % des académies procèdent à une visite de la personne handicapée sur son lieu de travail. Parmi celles-ci, 38 % le font de manière systématique. Ces visites se font majoritairement sur demande de l'agent handicapé ou sur demande du chef d'établissement ou de service. Le contact est effectué par les médecins de prévention ou le médecin conseiller technique du recteur.

Dix-huit académies assurent une formation aux personnels administratifs au cours de leur contrat. Ces modules de formation s'inscrivent dans le cadre du plan académique de formation, 5 académies prévoient également des formations spécifiques sur demande de l'agent ou du responsable hiérarchique.

2. PRÉCONISATIONS

2.1 Augmenter les recrutements - les prévisions de recrutement 2011 à 2013

L'augmentation des recrutements par la voie contractuelle est un objectif prioritaire, qui s'inscrit dans le cadre d'un effort national d'intégration des personnes handicapées.

Elle ne peut suffire à elle seule à l'élévation du taux d'emploi puisque 71 % des personnes handicapées ne le sont pas au moment du recrutement mais le deviennent au cours de leur carrière.

Prévisions de recrutements

	2011	2012	2013
Personnels enseignants 1^{er} degré	234	293	293
Personnels enseignants 2nd degré	391	488	488
Personnels ATSS	200	250	250
Total	825	1031	1031

2.2 Améliorer la campagne de recrutement

Les personnes handicapées restent moins diplômées que la population générale. La direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (DARES) dans *le tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées – édition 2009* -, comptabilise parmi la population handicapée à la recherche d'un emploi, 3 % qui possèdent un diplôme bac+3 ou supérieur et 34 % qui ont un niveau inférieur au CAP ou au BEP.

Le vivier des candidats susceptibles d'être recrutés en catégorie A, majoritaire dans notre administration, étant plus restreint, il est essentiel que le correspondant handicap s'assure que la publicité relative à la campagne de recrutement soit efficace, facilement accessible et lisible. Les canaux de diffusion des offres d'emplois doivent, notamment, être encore diversifiés.

- **Améliorer la rédaction des offres d'emplois.**

La Halde préconise qu'une fiche de poste soit élaborée pour chaque poste à pourvoir et que celle-ci précise non seulement le descriptif du poste mais également les aptitudes et compétences requises du candidat et les éventuelles contraintes attachées à l'environnement de travail. Le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME, disponible sur le site de la direction générale de l'administration et de la fonction publique) et les fiches métiers figurant sur le site ministériel (education.gouv.fr) peuvent servir de base à l'élaboration de ces fiches de poste.

Procéder au recensement méthodique de toutes les sources du recrutement.

Pour prévenir les discriminations, la diffusion de l'offre doit être diversifiée : ANPE, presse, lieux de formations, etc.

La Halde

Les délais de la campagne de recrutement doivent être mentionnés clairement dans les différentes publications des offres.

Enfin, le principe de non-discrimination implique que toutes les offres doivent être ouvertes à tous les candidats, y compris les personnes valides. Toutefois, la HALDE reconnaît légales dans le cas d'un recrutement sur le fondement du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié les mentions telles que "postes ouverts aux personnes handicapées *par la voie contractuelle*" et "recrutement de travailleurs handicapés *par la voie contractuelle*".

- **Diversifier les canaux de diffusion**

Les supports de publicité des campagnes de recrutement ne doivent pas être limités au seul réseau interne (site intranet des académies) mais être élargis à d'autres canaux de diffusion : le correspondant handicap peut, en effet, avoir recours à la presse écrite, aux diffuseurs en ligne d'offres d'emploi, aux agences locales pour l'emploi, aux missions locales...

Les partenariats avec les services de Pôle emploi, les établissements ou services d'aide par le travail et les associations de personnes handicapées doivent encore être développés.

Enfin, il est souhaitable que les correspondants handicap participent à la semaine de l'emploi des personnes handicapées et aux différents salons et forums ayant le handicap pour thème ou pouvant promouvoir l'emploi des personnes handicapées (Autonomic, le Salon de l'étudiant, ...).

2.3 Présélectionner les candidatures selon des critères objectifs

Les candidatures doivent être présélectionnées sur la base d'un dossier dont les pièces auront été clairement portées à la connaissance du public et selon des critères incontestables.

- **Les éléments constitutifs du dossier de candidature**

Il est rappelé que les pièces à joindre pour constituer le dossier sont les suivantes :

- un curriculum vitæ ;
- la lettre de motivation du travailleur handicapé précisant le ou les corps ainsi que les fonctions recherchés. Il est, en effet, important d'inciter les personnes handicapées à postuler pour un ou des corps précis en les renvoyant, si nécessaire, aux emplois-références du répertoire interministériel des métiers de l'État ou aux emplois-types de l'éducation nationale afin qu'elles prennent exactement connaissance des différentes fonctions pouvant être exercées dans notre administration ;
- un justificatif prouvant la qualité de BOE en cours de validité; si l'agent perd cette qualité en cours de contrat, il devra être informé par écrit qu'il ne pourra prétendre à une titularisation ou à un renouvellement de son contrat ;
- la photocopie du (des) diplôme(s) ou de toute pièce attestant du niveau d'études requis. Pour mémoire, les candidats qui ne présenteraient pas les diplômes exigés par les statuts particuliers, mais qui seraient en mesure de justifier d'un niveau équivalent du fait de la formation continue ou de l'expérience professionnelle pourront, toutefois, s'adresser à la préfecture du département pour déposer leur candidature auprès de la commission départementale chargée de vérifier le niveau d'équivalence requis (cf. art. 2 du décret n° 95-979 du 25 août 1995). Cette commission, présidée et mise en place par le préfet du département, doit être saisie par les intéressés ;
- une attestation sur l'honneur certifiant que le candidat n'appartient pas déjà à un corps ou un cadre d'emploi de l'une des trois fonctions publiques ;
- un certificat médical établi par un médecin agréé attestant de l'aptitude physique et de la compatibilité du handicap avec la fonction.

Le correspondant handicap recevra ces candidatures et enverra au candidat, par retour de courrier, une lettre accusant réception de son dossier.

L'enquête menée auprès des agents révèle que toutes ces pièces ne leur ont pas été systématiquement demandées, et notamment le CV ou la lettre de motivation ; ces deux pièces sont pourtant indispensables pour l'examen des candidatures.

- **Les critères de la présélection des candidatures**

Après examen attentif de toutes les candidatures déposées, une première sélection doit être effectuée avec l'objectif de retenir, pour l'entretien d'embauche, uniquement les candidats qui remplissent les conditions de recevabilité et dont le profil correspond le mieux au poste à pourvoir. Il s'agit d'avoir une première appréciation sur les compétences du candidat et sur sa capacité à occuper le poste compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Le curriculum vitæ et la lettre de motivation doivent, dans le cadre de cette présélection, faire l'objet d'une attention particulière au regard des compétences que le candidat pourra valoriser dans l'exercice de ses fonctions.

Malgré les difficultés déjà évoquées, il est demandé aux services déconcentrés de ne pas restreindre les candidatures aux personnes résidant dans l'académie, cette pratique étant discriminatoire.

Traiter les candidatures nécessite d'avoir une grille de sélection précise qui permette, sur la base de documents papier, de prendre deux décisions :

1) quelles sont les candidatures qui seront éliminées ? (se demander quelles sont les candidatures qui ne remplissent pas objectivement les critères pour obtenir un entretien)

2) quelles sont les candidatures à retenir ? (identifier les candidatures qui objectivement remplissent les conditions pour obtenir un entretien)

La HALDE

- **Motivation des refus de candidatures à l'issue de la présélection**

Les refus avant entretien, qui peuvent être de divers ordres, doivent être motivés. Quelques exemples de motifs susceptibles de justifier un refus sont rappelés :

- la candidature est parvenue hors délai, à condition que les délais aient été portés largement à la connaissance des candidats ;
- non-adéquation entre le CV et l'offre de poste ;

- la candidature est parvenue à un moment où il n'y avait pas de besoin dans la discipline ou le type d'emploi administratif pour lequel le candidat a postulé ;
- le certificat médical fait état d'une incompatibilité avec la fonction ;
- le niveau de diplôme n'est pas conforme.

Il est préconisé d'établir une lettre type de refus précisant le motif avec mention des voies et délais de recours et d'archiver les candidatures non retenues.

2.4 Apprécier la condition d'aptitude physique et de compatibilité du handicap avec la fonction le plus en amont possible de l'accès à l'emploi

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un emploi de la fonction publique "sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction".

Il est préconisé de faire établir le certificat d'aptitude et de compatibilité du handicap avec la fonction le plus en amont possible de la procédure de recrutement, en tout état de cause, avant l'entretien de sélection afin d'éviter au candidat de se déplacer si son handicap n'est pas compatible avec les fonctions postulées.

Ce certificat est établi non pas par le médecin de prévention ou le médecin conseiller technique du recteur mais par un médecin généraliste agréé ou un médecin spécialiste agréé par l'administration.

Les médecins agréés ne connaissant pas toujours précisément les contraintes que la fonction postulée par l'agent exige, il convient de leur fournir la fiche métier du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) correspondante, la fiche de poste lorsqu'elle existe et de leur signaler, le cas échéant, les contraintes liées à la fonction et les aides techniques susceptibles d'être mises en place.

Le médecin agréé examine l'aptitude générale de l'agent à l'exercice de la fonction postulée en appréciant notamment si le handicap est compatible avec la fonction. L'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé. Lorsque les conclusions du ou des médecins sont contestées soit par l'intéressé, soit par l'administration, le dossier est soumis au comité médical compétent.

Le médecin de prévention, pour sa part, s'attache plus particulièrement à vérifier la compatibilité du handicap avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent et à proposer les possibilités de compensation du handicap à mettre en œuvre pour faciliter la prise de poste.

Le certificat médical d'aptitude et de compatibilité du handicap, qui ne doit pas faire état de la nature du handicap ou de la pathologie, est transmis au médecin de prévention et un double est conservé dans le dossier de l'agent si celui-ci est recruté.

Lorsqu'un certificat médical d'aptitude et de compatibilité du handicap avec la fonction est établi dans l'académie du lieu de résidence du candidat, il pourra être utilisé valablement dans les autres académies au sein desquelles il postule.

2.5 Mettre en place des entretiens de sélection par une commission de recrutement

La mise en place d'une commission de recrutement au niveau de l'académie doit être généralisée, y compris pour le recrutement des professeurs des écoles. Dans ce cas, il est en effet plus efficace d'examiner en une seule fois les candidatures multiples d'une personne dans différents départements. En fonction du type de recrutement envisagé, la participation du DRH de l'académie, de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, du correspondant handicap, des corps d'inspection, du chef de la division des personnels enseignants, du chef de la division des personnels administratifs est nécessaire dans ce type d'entretien.

Les questions posées lors de l'entretien de recrutement doivent avoir un lien direct avec le poste occupé et ne peuvent porter atteinte à une liberté fondamentale ou à une liberté individuelle.

Art. L1221-6 du code du travail

Les candidats présélectionnés seront convoqués à un entretien devant cette commission et seront invités à cette occasion à faire connaître leurs besoins éventuels d'aménagement. La mention suivante pourra figurer dans la convocation "afin de garantir le bon déroulement de cet entretien, merci de nous faire connaître, le cas échéant, vos besoins d'aménagements particuliers liés à un handicap, pour le jour de l'entretien et pour l'exercice des fonctions".

Cet entretien, qui ne doit pas s'apparenter à une épreuve de concours, doit permettre d'apprécier, sous un angle professionnel, l'aptitude générale de la personne à la fonction. Sa durée est estimée à environ une demi-heure.

L'élaboration d'une grille d'entretien d'évaluation doit être prévue afin de diminuer la subjectivité des "recruteurs" et de justifier des refus éventuels.

Sachant que tout ce qui concerne le handicap proprement dit relève du secret médical et ne pourra donc être évoqué, l'entretien portera :

- sur la motivation du candidat et sa capacité d'adaptation à l'emploi, en tenant compte de sa formation, de son expérience, de son projet professionnel, des activités diverses auxquelles il a pu participer, de sa faculté à travailler au sein d'une équipe...

sur les questions relatives au lieu d'affectation, aux nécessités de service et aux

conditions de travail. Il conviendra notamment d'identifier :

- les tâches que le candidat peut réaliser sans difficulté particulière, celles demandant un aménagement du poste de travail,
- les tâches que le candidat ne peut pas effectuer et les solutions de compensation organisationnelles qui devront être envisagées avec le chef d'établissement ou de service.

La décision de recrutement

Le recteur ou l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, informe par lettre tous les candidats des suites qu'il a réservées à leurs demandes de recrutement.

Les candidats non retenus après entretien reçoivent une lettre type les informant. Les dossiers sont archivés et les éléments qui ont permis de faire un choix sont notés sur le dossier. Il est ainsi possible de renseigner le candidat et de pouvoir justifier sa décision par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

LA HALDE

Ce courrier devra faire figurer les voies et délais de recours. Il est nécessaire de les faire figurer dans le corps de la lettre (en bas de page, par exemple, cette mention au verso d'une décision est, en effet, à proscrire).

2.6 Suivre la personne handicapée tout au long du contrat

Le correspondant handicap et le médecin de prévention ont un rôle essentiel dans le suivi de la personne handicapée.

Pour une bonne intégration de la personne handicapée, il est impératif de bien préparer son arrivée et de mettre en place un suivi régulier au cours du contrat. Ce suivi doit se matérialiser par des entretiens afin de connaître ses éventuels besoins d'aménagement, de formation ou de tout autre élément permettant de faciliter sa prise de poste et l'exercice de ses fonctions.

- **Préparer l'arrivée de la personne handicapée est fondamental pour optimiser son intégration**

En amont des recrutements, il est important que les services de la direction des ressources humaines communiquent auprès des chefs de service ou d'établissement sur la volonté de recruter des personnes handicapées et démystifient la notion de handicap.

Les chefs de service ou d'établissement devront avoir été sensibilisés au handicap afin d'acquérir de bonnes pratiques et de mieux connaître les dispositifs existants.

Il leur sera demandé d'être particulièrement vigilants quant aux éventuelles difficultés rencontrées, de savoir aborder la question du retentissement du handicap sur l'exercice des fonctions en restant dans la sphère professionnelle. Il est important d'organiser une rencontre ou un contact avec le chef de service ou d'établissement avant la prise de poste, d'autant qu'il n'est pas associé dans la plupart des cas au processus de décision pour recruter la personne handicapée.

- **Sensibiliser l'équipe**

L'intégration doit également être préparée auprès des collègues de travail, en particulier si le handicap du nouvel arrivant peut nécessiter des aménagements particuliers (horaires différents des autres membres de l'équipe, aménagement de l'espace de travail, place de parking, matériel spécifique, nouvelle répartition des tâches, etc....) et/ou peut influencer ses relations avec l'équipe.

Il est donc important d'informer les personnels de l'arrivée d'un agent handicapé en leur indiquant, sans bien sûr trahir le secret médical, ses contraintes et les éventuels changements organisationnels à opérer. Au préalable, le responsable hiérarchique devra s'assurer auprès de l'agent des informations qui paraissent importantes à ce dernier de communiquer dans le respect de sa vie privée.

Chaque membre de l'équipe pourra ainsi appréhender la situation particulière du nouvel agent handicapé et participer à sa bonne intégration.

- **Aménager le poste de travail**

Si, lors du recrutement, des besoins d'aménagement du poste de travail ont été identifiés, les aides techniques nécessaires doivent impérativement être sur le lieu de travail au moment de l'arrivée de la personne. Dans le cas contraire, celle-ci pourrait se trouver dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et se verrait ainsi mise en difficulté.

Le type d'aménagement dépend de l'emploi occupé, du handicap considéré et de la manière dont la personne concernée compense personnellement son handicap. Dans tous les cas, il convient de réaliser une étude prévisionnelle et personnalisée des besoins, le cas échéant en faisant appel à un ergonome. Les aides peuvent concerner notamment l'adaptation de matériels ou de logiciels, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail. Le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Les mesures appropriées doivent être envisagées pour toute la durée du contrat et requérir obligatoirement l'avis du médecin de prévention. Lorsque les propositions du médecin de prévention ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et en informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Face au refus opposé à la demande d'un agent, il est rappelé que le juge administratif vérifie que l'administration a effectué les diligences nécessaires pour aménager le poste de travail et apprécie si les aménagements demandés sont "raisonnables" au regard du principe d'égalité de traitement, c'est-à-dire s'ils engendrent une charge disproportionnée pour l'employeur sachant que celui-ci peut obtenir des aides financières, notamment celles accordées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

En conséquence, il est vivement recommandé de demander à l'agent de formaliser par écrit sa demande d'aménagement de poste et de lui apporter une réponse écrite. En cas de refus, celle-ci doit être motivée.

- **Prévoir les formations nécessaires**

Le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié prévoit que les agents recrutés par la voie contractuelle suivent une formation au cours de leur contrat.

Après la signature du contrat, et après un entretien spécifique, il est donc important de formaliser par écrit les besoins de formation de l'agent, quel que soit le corps de recrutement. Les formations peuvent être des formations d'adaptation à l'emploi, des formations plus généralistes ou encore des formations aux aides techniques. Un soin tout particulier devra être porté sur les besoins spécifiques de formation que pourraient présenter les personnels handicapés en dehors des actions de formation habituellement prévues par l'académie.

Le financement de celles-ci, ou le surcoût engendré par le handicap, peut, le cas échéant, entrer dans le cadre d'une prise en charge par le FIPHFP.

Si le nouvel arrivant doit suivre une formation interne dans le cadre de son parcours d'intégration, les services compétents doivent s'assurer que les locaux, les équipements et les supports mis à sa disposition lui sont accessibles.

En cas de recours contentieux sur une décision de refus de titularisation d'un agent, le juge administratif sera particulièrement attentif aux formations dont l'agent aura bénéficié.

- **Procéder à un suivi régulier de l'agent**

Il est fondamental d'effectuer un suivi régulier de l'agent contractuel handicapé, afin de s'assurer que toutes les conditions nécessaires à sa bonne intégration sont réunies.

Ce suivi se réalise en concertation entre le chef de service ou d'établissement, la direction des ressources humaines, le correspondant handicap et le médecin de prévention.

Le médecin de prévention, pour sa part, assure le suivi médical des agents handicapés qui font partie des personnels de l'académie à suivre en priorité.

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS

Le correspondant handicap procède à une visite obligatoire de l'agent après sa prise de fonction afin de faire le point avec lui sur les éventuelles difficultés qu'il rencontre. En tant que de besoin, d'autres visites peuvent être prévues par la suite. Si des problèmes d'adaptation se posent pour l'agent handicapé, lui-même ou le chef de service ou d'établissement devra faire appel au correspondant handicap.

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES

[Loi n°75-534 du 30/06/1975](#) d'orientation en faveur des personnes handicapées

[Loi n°83-634 du 13/07/1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires (se reporter aux articles 5, 5 bis, 6; 6 sexies)

[Loi n°84-16 du 11/01/1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (se reporter aux articles 27, 60 et 62)

[Loi n°87- 517 du 10/07/1987](#) en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

[Loi n°90-602 du 12/07/1990](#) relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap

[Loi n°91-663 du 13/07/1991](#) portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public

[Loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

[Décret n°82-453 du 28/05/1982](#) modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

[Décret n°86-442 du 14/03/1986](#) modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

[Décret n° 94-86 du 26/01/1994](#) relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des établissements et des installations recevant du public, modifiant et complétant le code de la construction et de l'habitation et le code de l'urbanisme

[Décret n° 95-979 du 25/08/1995 modifié](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11/01/84 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

[Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005](#) relatif à la maison départementale des personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)

[Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005](#) relatif à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)

[Décret n°2006-134 du 9 février 2006](#) relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État)

[Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

[Circulaire FP/4 n°1902 du 13 mai 1997](#) relative à l'application du décret n°95-979 du 25 /08/95 pris en application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11/01/84 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État

[Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006](#) relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l'aide à l'emploi et aux modalités d'attribution de cette aide

[Code du travail](#) : Articles L.323-2, L323-4-1, L323-5, L323-8, L323-8-6-1, L323-8-7, L323-8-8, L5212-5, L5212-13

[Déclaration des droits des personnes handicapées](#) proclamée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 9 décembre 1975

[Délibérations de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité](#) : n°2010-72 du 1/03/2010, n°2010-233 du 11/10/2010 et n°2010 -274 du 13 décembre 2010

**Rappel de certaines dispositions du décret n° [95-979 du 25/08/95](#) modifié
relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique
pris pour l'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11/01/84 portant
dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État**

Ce mode de recrutement concerne l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C).

La personne doit remplir les conditions suivantes :

- appartenir aux catégories suivantes de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail :

- 1) les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2) les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3) les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4) les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 9) les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10) les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11) les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

- posséder le diplôme ou niveau normalement exigé pour l'accès à l'emploi visé, à défaut, une commission d'équivalence de diplômes statue sur son dossier ;

- également satisfaire aux conditions générales d'accès à la fonction publique ;

- avoir un handicap compatible avec l'emploi postulé, cette compatibilité est appréciée par un médecin agréé par l'administration.

Le contrat est conclu pour une durée équivalente à la durée du stage pour un lauréat de concours (en général un an, deux ans pour les conseillers d'orientation-psychologues).

À l'issue de cette période et après avis d'un jury et de la commission administrative paritaire compétente, l'administration peut :

- soit titulariser l'agent ;
- soit renouveler le contrat (pour une seule fois) ;
- soit licencier l'agent s'il s'avère professionnellement inapte à exercer ses fonctions, celui-ci perçoit alors des allocations d'assurance chômage.

RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

ACADEMIE de :

Nom et coordonnées de la personne suivant ce dossier :

Tél. :

Fax :

Mél :

I. Campagne de recrutement

Enseignants du 1^{er} degré

- Faites-vous de la publicité autour de cette procédure de recrutement ?

OUI

NON

- Si oui, quels supports utilisez-vous ?

Site académique

Pôle emploi

Presse locale

Centres de réadaptation

Associations

Lesquelles ?.....

Enseignants du 2nd degré

- Faites-vous de la publicité autour de cette procédure de recrutement ?

OUI

NON

- Si oui, quels supports utilisez-vous ?

Site académique

Pôle emploi

Presse locale

Centres de réadaptation

Associations

Lesquelles ?.....

IATOSS

- Faites-vous de la publicité autour de cette procédure de recrutement ?

OUI NON

- Si oui, quels supports utilisez-vous

Site académique Pôle emploi Presse locale Centres de réadaptation

Associations Lesquelles ?.....

.....
.....
.....

II. Examen des candidatures

Enseignants du 1^{er} degré

- Limitez-vous votre examen des candidatures aux personnes résidant dans l'académie ou le département ? OUI NON

- Fixez-vous un contingent précis de recrutement ? OUI NON

- Faites-vous une présélection sur dossier ? OUI NON

- Avez-vous mis en place une commission de recrutement ? OUI NON

Composition :

- Autres modalités de fonctionnement

.....
.....
.....

- Etablissez-vous des listes complémentaires ? OUI NON

- Lors de la sélection, quels sont vos critères pour identifier les aptitudes professionnelles des candidats compte tenu des aménagements nécessités par le handicap ?.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Enseignants du 2nd degré

- Limitez-vous votre examen des candidatures aux personnes résidant dans l'académie ?

- OUI NON

- Fixez-vous un contingent précis de recrutement ? OUI NON

- Faites-vous une présélection sur dossier ? OUI NON

- Avez-vous mis en place une commission de recrutement ? OUI NON

Composition :

- Autres modalités de fonctionnement

.....
.....
.....
.....

- Etablissez-vous des listes complémentaires ? OUI NON

- Lors de la sélection, quels sont vos critères pour identifier les aptitudes professionnelles des candidats compte tenu des aménagements nécessités par le handicap ?.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

IATOSS

- Limitez-vous votre examen des candidatures aux personnes résidant dans l'académie ?

- OUI NON

- Limitez-vous votre examen des candidatures au strict nombre des postes à pourvoir
(6 % des concours) ? OUI NON

- Si non, vous est-il arrivé de recruter une personne au-delà des possibilités IATOSS prévues
par les 6 % ? OUI NON

- Faites-vous une présélection sur dossier ? OUI NON

- Avez-vous mis en place une commission de recrutement ? OUI NON

Composition :

- Autres modalités de fonctionnement

.....
.....
.....

- Etablissez-vous des listes complémentaires ? OUI NON

- Lors de la sélection, quels sont vos critères pour identifier les aptitudes professionnelles des
candidats compte tenu des aménagements nécessités par le handicap ?.....

.....
.....
.....
.....
.....

III. Aptitude et compatibilité

- Le candidat est-il reçu par le médecin de prévention ou le médecin conseiller technique du recteur ?

OUI NON

- Si oui, à quel moment ?.....
.....
.....

- À quel moment demandez-vous l'avis médical de compatibilité ? :

Lors de la présentation du dossier de candidature OUI NON

En cas de présélection des dossiers, avant le début des entretiens OUI NON

Avant la signature du contrat OUI NON

Après la signature du contrat OUI NON

- Par quel type de médecin ? généraliste agréé spécialiste agréé autres précisez.....

.....
.....

- Qui choisit le médecin ?

le candidat l'administration le médecin de prévention ou le MCTR

- À quel moment demandez-vous l'avis médical d'aptitude ?

Lors de la présentation du dossier de candidature OUI NON

En cas de présélection des dossiers, avant le début des entretiens OUI NON

Après la signature du contrat OUI NON

Avant la signature du contrat OUI NON

- Vous est-il arrivé d'avoir un avis d'inaptitude ? OUI NON

- Vous est-il arrivé d'avoir un avis d'incompatibilité ? OUI NON

- Vous est-il arrivé de ne pas être d'accord avec un avis d'aptitude et/ou de compatibilité ?

OUI NON

- À quel moment ? avant le recrutement en cours de contrat

- Qu'avez-vous fait ?.....
.....
.....

- À quel moment étudiez-vous le besoin de compensation ?

- avant la commission de recrutement pendant la commission de recrutement
 après la commission de recrutement

IV. Calendrier des différentes phases de votre procédure de recrutement

Enseignants du 1^{er} degré

- Détaillez et le cas échéant, précisez les périodes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Enseignants du 2nd degré

- Détaillez et le cas échéant, précisez les périodes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

IATOSS

Détaillez, et le cas échéant, précisez les périodes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. Le suivi de la personne handicapée en cours de contrat

Enseignants du 1er degré

- Prenez-vous contact avec le chef d'établissement ou de service avant l'affectation pour expliquer la situation ? OUI NON cela dépend du type de handicap, précisez :

.....
.....

- Si oui, demandez-vous l'accord de la personne handicapée ? OUI NON

- Quelle est la personne qui prend ce contact ?.....

.....
.....

- Faites-vous une information auprès des futurs collègues ? OUI NON

cela dépend du type de handicap précisez :.....

.....

Si oui, demandez-vous l'accord de la personne handicapée ? OUI NON

- Quelle est la personne qui prend ce contact ?.....

.....
.....

- Procédez-vous à une visite de la personne handicapée sur son lieu d'exercice après la prise de fonction ? OUI NON

Si oui :

de façon systématique uniquement en cas de problème à sa demande

à la demande du chef d'établissement ou de service autres cas, précisez.....

.....
.....

- Si non, quel suivi est mis en place ?.....

.....
.....

En cas de visite, celle-ci a-t-elle pour objet : un suivi professionnel OUI NON

un suivi relatif aux besoins de compensation OUI NON

autres, précisez.....

.....

Enseignants du 2nd degré

- Prenez-vous contact avec le chef d'établissement ou de service avant l'affectation pour expliquer la situation ? OUI NON cela dépend du type de handicap, précisez :

.....
.....

- Si oui, demandez-vous l'accord de la personne handicapée ? OUI NON

- Quelle est la personne qui prend ce contact ?.....

.....
.....

- Faites-vous une information auprès des futurs collègues ? OUI NON

cela dépend du type de handicap précisez :.....

.....

Si oui, demandez-vous l'accord de la personne handicapée ? OUI NON

- Quelle est la personne qui prend ce contact ?.....

.....
.....

- Procédez-vous à une visite de la personne handicapée sur son lieu d'exercice après la prise de fonction ? OUI NON

Si oui :

de façon systématique uniquement en cas de problème à sa demande

à la demande du chef d'établissement ou de service autres cas, précisez.....

.....
.....

- Si non, quel suivi est mis en place ?.....

.....
.....

En cas de visite, celle-ci a-t-elle pour objet : un suivi professionnel OUI NON

un suivi relatif aux besoins de compensation OUI NON

autres, précisez.....

.....
.....

IATOSS

- Prenez-vous contact avec le chef d'établissement ou de service avant l'affectation pour expliquer la situation ? OUI NON cela dépend du type de handicap, précisez :

.....
.....

- Si oui, demandez-vous l'accord de la personne handicapée ? OUI NON

- Quelle est la personne qui prend ce contact ?.....

.....
.....

- Faites-vous une information auprès des futurs collègues ? OUI NON

cela dépend du type de handicap précisez :.....

.....

Si oui, demandez-vous l'accord de la personne handicapée ? OUI NON

- Quelle est la personne qui prend ce contact ?.....

.....
.....

- Procédez-vous à une visite de la personne handicapée sur son lieu d'exercice après la prise de fonction ? OUI NON

Si oui :

de façon systématique uniquement en cas de problème à sa demande

à la demande du chef d'établissement ou de service autres cas, précisez.....

.....
.....
.....
.....

- Si non, quel suivi est mis en place ?.....

.....
.....
.....
.....

En cas de visite, celle-ci a-t-elle pour objet : un suivi professionnel OUI NON

un suivi relatif aux besoins de compensation OUI NON

autres,
précisez.....

.....

- Des formations sont-elles mises en place pour les IATOSS ? OUI NON

Si oui, comment procédez-vous ?.....

.....

.....

.....

.....

VI. Les suites données au recrutement contractuel

Au cours de ces dernières années, avez-vous enregistré des démissions en cours de contrat ?

OUI NON

Raisons invoquées.....

.....

.....

.....

Avez-vous enregistré des fins de contrat sans titularisation ? OUI NON

- Motifs :... Insuffisance professionnelle raisons médicales profil du candidat

Autres, précisez.....

.....

.....

.....

Compte tenu de votre expérience, pensez-vous avoir progressé dans vos pratiques ?

Pour le recrutement des enseignants OUI NON

Pour le recrutement des IATOSS OUI NON

Si oui, précisez comment :

.....

.....

.....

VII. Votre appréciation du dispositif de recrutement

- Pour la procédure de recrutement des personnels enseignants, la fiche technique vous a-t-elle été utile ? OUI NON

Si non, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....

- Souhaitez-vous qu'elle soit complétée ? OUI NON

Si oui, sur quels points particuliers ?

.....
.....
.....
.....
.....

- Souhaitez-vous une information particulière pour optimiser cette procédure de recrutement ?

OUI NON

Si oui, sur quels points particuliers ?

.....
.....
.....
.....
.....

- Avez-vous utilisé le contrat-type des personnels enseignants ? OUI NON

Si non, pourquoi ?

.....
.....

Quels points souhaiteriez-vous aborder au cours de la formation prévue ?

.....
.....



APPRECIATION DU DISPOSITIF DE
RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Année de recrutement 2006 2007 2008

Comment avez-vous eu connaissance de ce type de recrutement ?

Internet Pôle emploi Presse locale Centre de réadaptation

Association Laquelle ?.....

Autre, précisez :.....

Quels sont les documents qui vous ont été demandés pour la constitution de votre dossier ?

lettre de motivation C.V. diplômes justificatif du handicap

Autre, précisez :.....

Avez-vous postulé dans différentes académies ou inspections académiques OUI NON

Avez-vous candidaté plusieurs années de suite avant d'être recruté OUI NON

Avez-vous eu un entretien préalable avec :

IEN IPR DRH correspondant handicap

commission de recrutement autre, précisez :

Le correspondant handicap était-il présent parmi les membres de la commission de recrutement

OUI NON

Quelle a été environ la durée de votre entretien ?.....

Avez-vous eu un contact avec le chef d'établissement ou de service avant votre affectation ?

OUI NON

Avez-vous bénéficié d'un suivi au cours de votre contrat ? OUI NON

Si oui : de façon régulière à votre demande autres cas, précisez :

VOTRE APPRECIATION PERSONNELLE DU DISPOSITIF DE RECRUTEMENT :

Document à retourner avant le 20 septembre 2010

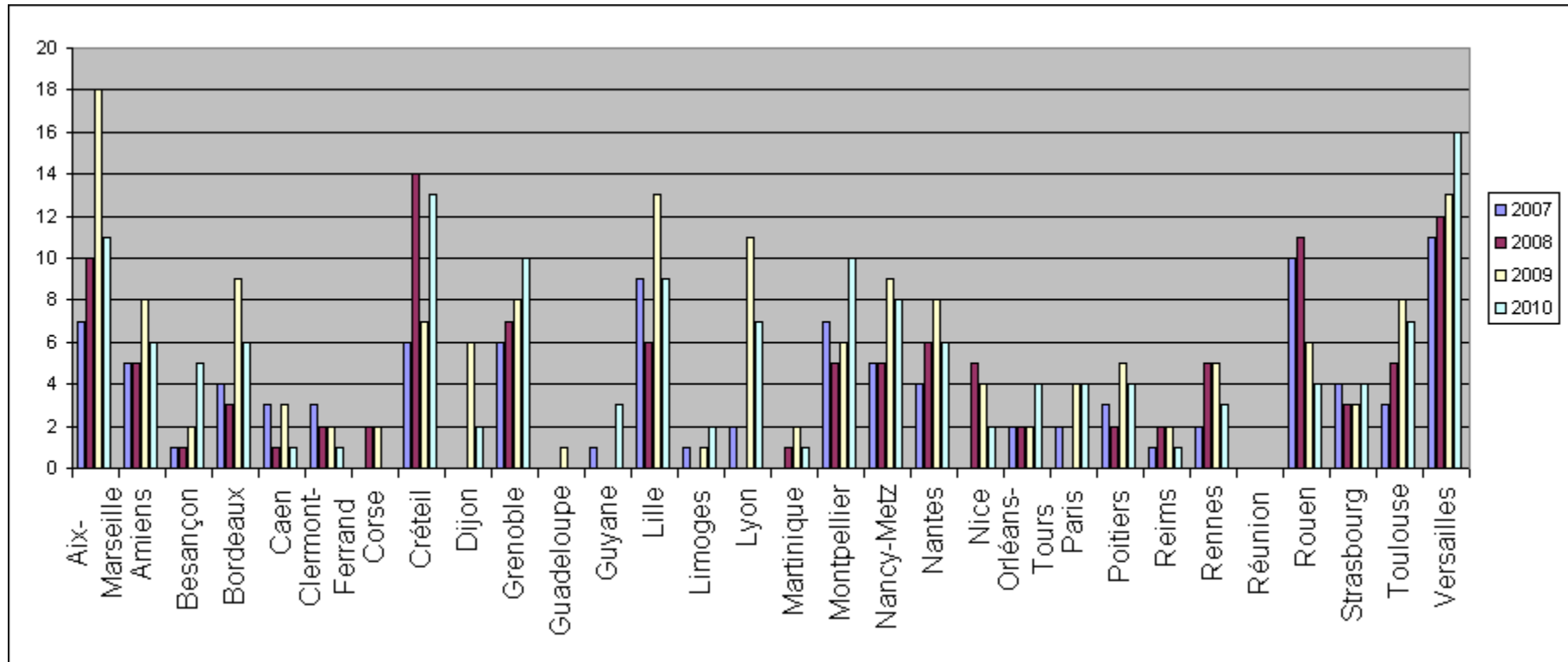
au Ministère de l'éducation nationale

DGRH – Mission à l'intégration des personnels handicapés

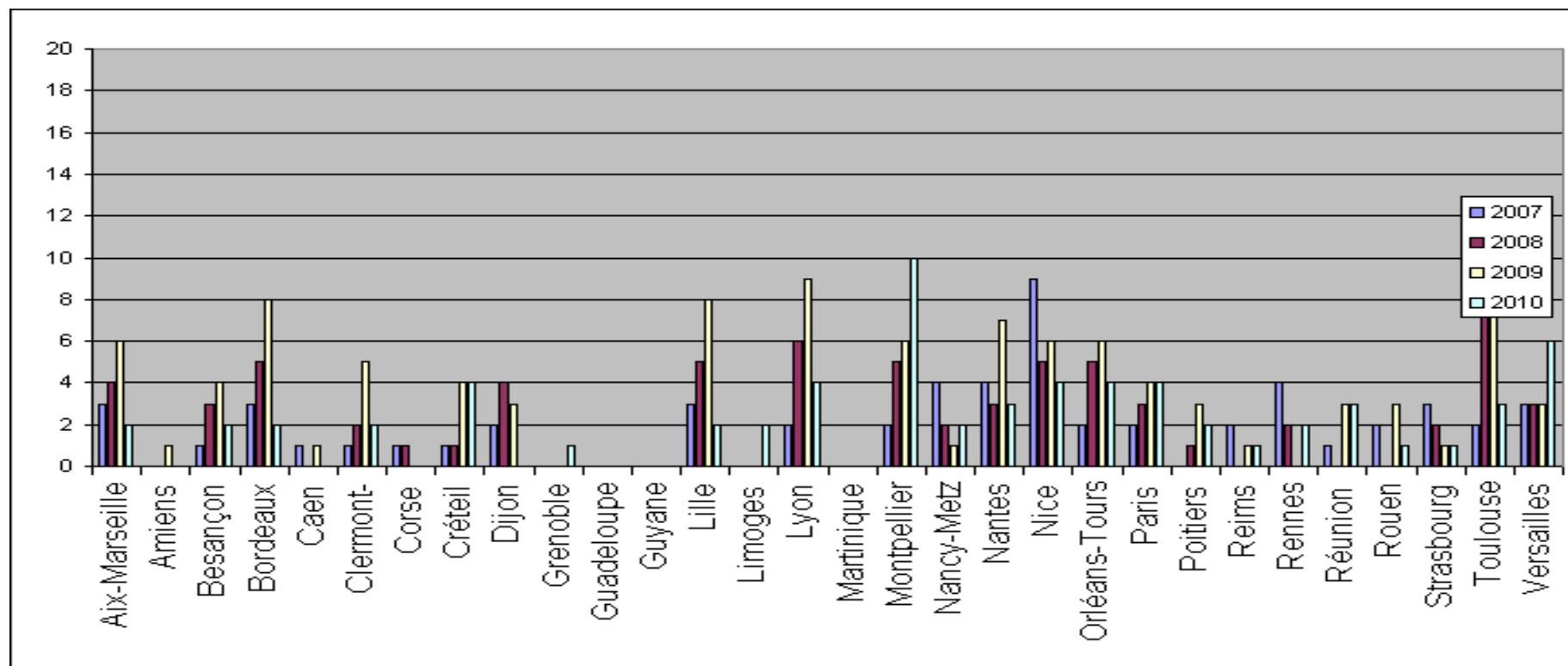
72, rue Regnault

75742 Paris Cedex 13

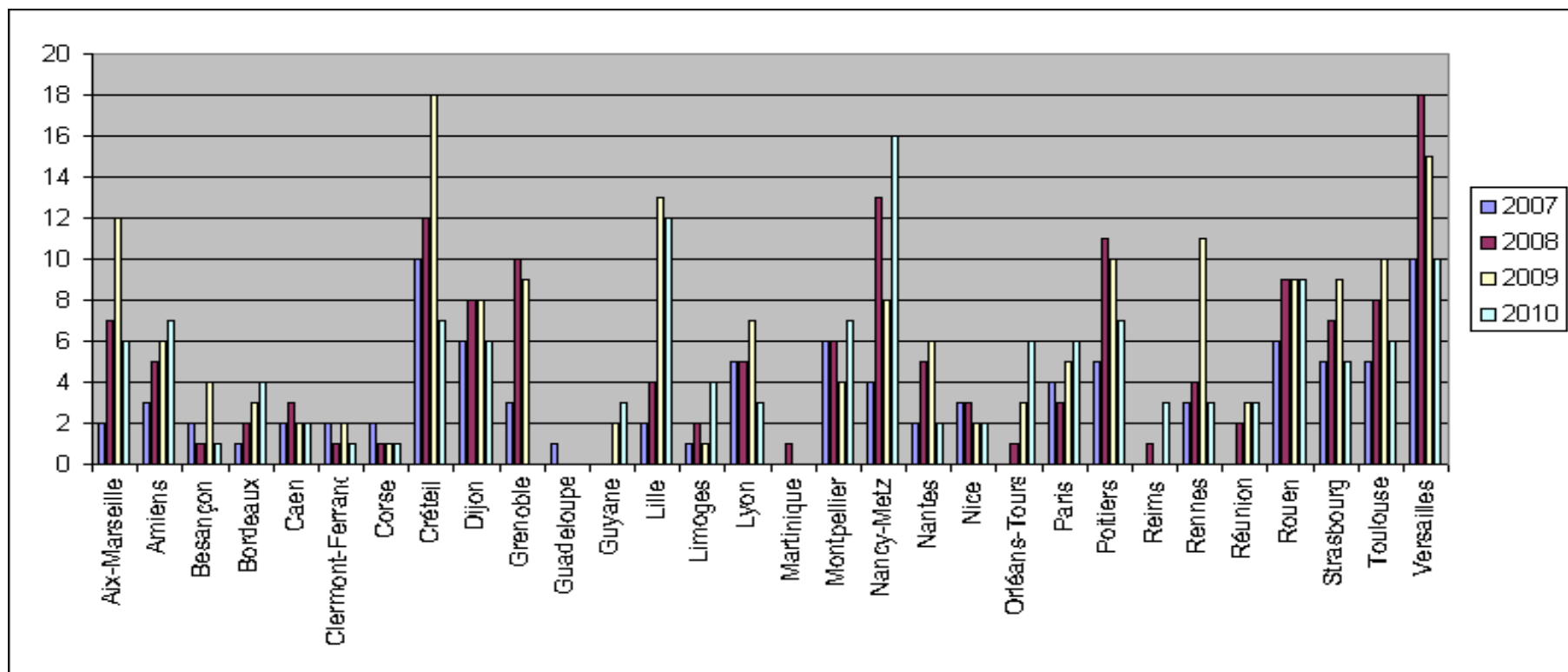
RECRUTEMENT DES PERSONNELS ATSS ANNÉES 2007 À 2010



RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ ANNÉES 2007A 2010



RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ ANNÉES 2007 À 2010



ANNEXE 5

Etat de la mise en place des CHSCT dans les services déconcentrés
du ministère de l'éducation nationale au 30 mai 2012

Mise en place des CHSCT académiques et départementaux dans les services déconcentrés du MEN

RECTORAT/SDEN		Mise en place CHSCT	Présidence CHSCT	Réunion CHSCT	Date de la 1 ^{ère} réunion	Adoption règlement intérieur	Désignation secrétaire	Désignation secrétaire suppléant	Calendrier prévisionnel des réunions
AIX / MARSEILLE		1	SG	1	10/04/2012	1	1	1	
4	ALPES HAUTE PROVENCE	1	DASEN ou SG	1	29/05/2012				
13	BOUCHES DU RHONE	1	DASEN	1	23/05/2012				
5	HAUTES ALPES	1	DASEN	1	12/04/2012	1	1	1	
84	VAUCLUSE	1	SG	1	20/03/2012		1	1	1
AMIENS		1	SG adjointe	1	13/03/2012	1	1	1	1
2	AISNE	1	DASEN	1	16/04/2012	1	1	1	1
60	OISE	1	DASEN	1	16/04/2012	1	1	1	1
80	SOMME	1	DASEN	1	26/03/2012	1	1	1	1
BESANCON		1	DRH	1	11/05/2012		1		1
25	DOUBS		DASEN						
39	JURA	1	DASEN ou SG	1	24/02/2012		1	1	1
70	HAUTE SAONE		DASEN						
90	TERRITOIRE DE BELFORT		DASEN ou SG						
BORDEAUX		1	Recteur	1	04/05/2012	1	1	1	1
24	DORDOGNE		DASEN						
33	GIRONDE	1	DASEN						
40	LANDES	1	DASEN						
47	LOT ET GARONNE	1	DASEN	1	12/04/2012	1			
65	PYRENEES ATLANTIQUE	1	DASEN						
CAEN			Recteur ou son représentant						
14	CALVADOS	1	DASEN						
50	MANCHE								
61	ORNE								
CLERMONT - FERRAND		1	SG	1	10/05/2012	1	1	1	1
3	ALLIER	1	DASEN						
15	CANTAL	1	DASEN ou SG	1	07/02/2012				1
43	HAUTE LOIRE	1	DASEN	1	23/03/2012	1	1	1	
63	PUY DE DOME	1	DASEN ou SG	1	04/05/2012	1	1	1	
CORSE									
2B	CORSE DU SUD								
2A	HAUTE CORSE								
CRETEIL			Recteur,SG et DRRH						
77	SEINE ET MARNE		DASEN et SG						
93	SEINE SAINT DENIS		DASEN et SG						
94	VAL DE MARNE		DASEN et SG						
DIJON		1	Recteur	1					
21	COTE D OR	1	DASEN						
58	NIEVRE	1	DASEN	1					
71	SAONE ET LOIRE	1	DASEN						
89	YONNE	1	DASEN						

RECTORAT/SDEN		Mise en place CHSCT	Présidence CHSCT	Réunion CHSCT	Date de la 1 ^{ère} réunion	Adoption règlement intérieur	Désignation secrétaire	Désignation secrétaire suppléant	Calendrier prévisionnel des réunions
GRENOBLE		1	Recteur	1	31/05/2012				
7	ARDECHE	1	DASEN						
26	DROME	1	DASEN						
38	ISERE	1	DASEN	1	13/03/2012	1	1	1	1
73	SAVOIE		DASEN						
74	HAUTE SAVOIE	1	DASEN						
GUADELOUPE		1	Recteur ou DRH	1	17/02/2012	1	1	1	
GUYANE									
LILLE									
59	NORD								
62	PAS DE CALAIS								
LIMOGES		1	Recteur ou SG						
19	CORREZE	1	DASEN						
23	CREUSE	1	DASEN	1	19/03/2012	1	1	1	1
87	HAUTE VIENNE	1	DASEN						
LYON		1	Recteur ou représentant	1	16/03/2012		1	1	
1	AIN	1	DASEN	1	09/05/2012				
42	LOIRE	1	DASEN	1	04/04/2012		1	1	1
69	RHONE	1	DASEN et SG	1	23/04/2012		1	1	1
MARTINIQUE		1	Recteur ou représentant	1	08/12/2011	1	1	1	1
MONTPELLIER			Recteur						
11	AUDE	1							1
30	GARD	1	Secrétaire général	1	06/04/2012				
34	HERAULT	1	DASEN						1
48	LOZERE	1	DASEN						
66	PYRENEES ORIENTALES	1	DASEN						
NANCY METZ		1	Recteur ou représentant	1	06/03/2012	1	1	1	1
54	MEURTHE ET MOSELLE	1	DASEN	1	06/04/2012				1
55	MEUSE	1	DASEN	1	16/05/2012				
57	MOSELLE	1	DASEN	1	04/04/2012		1	1	1
88	VOSGES	1	DASEN	1	14/04/2012				
NANTES		1	Recteur ou DRH	1	02/03/2012	1	1	1	1
44	LOIRE ATLANTIQUE								
49	MAINE ET LOIRE	1	DASEN	1	04/04/2012	1	1	1	
53	MAYENNE	1	DASEN	1	30/03/2012	1	1	1	1
72	SARTHE		SG						
85	VENDEE	1	DASEN	1	06/04/2012				
NICE		1	SG	1	03/04/2012	1	1	1	
6	ALPES MARITIMES	1	DASEN	1	12/04/2012	1	1	1	
83	VAR	1	DASEN	1	19/04/2012	1	1	1	
ORLEANS TOURS		1	Recteur		17/02/2012				
18	CHER	1	DASEN	1					
27	EURE ET LOIR	1	DASEN	1					
36	INDRE	1	DASEN	1	21/05/2012				
37	INDRE ET LOIRE	1	DASEN	1	18/04/2012				
41	LOIR ET CHER	1	DASEN	1	18/04/2012				
45	LOIRET	1	DASEN	1	20/04/2012				
PARIS		1	Recteur ou SG	1	29/03/2012	1	1		1

RECTORAT/SDEN		Mise en place CHSCT	Présidence CHSCT	Réunion CHSCT	Date de la 1 ^{ère} réunion	Adoption règlement intérieur	Désignation secrétaire	Désignation secrétaire suppléant	Calendrier prévisionnel des réunions
POITIERS		1	Recteur	1	11/05/2012				
16	CHARENTE	1	DASEN						
17	CHARENTE MARITIME	1	DASEN						
79	DEUX SEVRES	1	DASEN						
86	VIENNE	1	DASEN						
REIMS		1	Recteur	1	16/04/2012	1	1		1
8	ARDENNES	1							
10	AUBE	1							
51	MARNE								
52	HAUTE MARNE	1							
RENNES		1	Recteur ou SG	1	24/05/2012				
22	COTES D'ARMOR		DASEN						
29	FINISTERE		DASEN						
35	ILLE ET VILAINE		DASEN						
56	MORBIHAN		DASEN						
REUNION		1	Recteur ou SG	1	21/03/2012	1	1		
ROUEN		1	Recteur ou SG	1	13/04/2012	1	1	1	
28	EURE	1	DASEN ou SG						
76	SEINE MARITIME	1	DASEN ou SG						
STRASBOURG									
67	BAS RHIN								
68	HAUT RHIN								
TOULOUSE		1	RECTEUR	1	26/01/2012	1	1	1	1
9	ARIEGE	1	DASEN	1	09/05/2012				1
12	AVEYRON	1	DASEN	1	03/04/2012				1
31	HAUTE GARONNE	1	DASEN	1	23/03/2012	1	1	1	1
32	GERS	1	SG	1	03/05/2012				1
46	LOT	1	DASEN	1	10/05/2012				1
65	HAUTES PYRENEES	1	DASEN	1	26/04/2012	1	1		1
81	TARN	1	DASEN	1	28/03/2012				
82	TARN ET GARONNE	1	DASEN						
VERSAILLES		1	Recteur	1	13/03/2012		1	1	
78	YVELINES	1	SG	1	27/03/2012		1		1
91	ESSONNE	1	DASEN	1	03/05/2012				1
92	HAUTS DE SEINE	1	DASEN	1	10/05/2012				
95	VAL D'OISE	1	DASEN	1	05/04/2012		1	1	1
<i>Total</i>									
<i>RA</i>		23		21		14	17	13	10
<i>SDEN</i>		72		45		15	21	19	24

26 académies ont répondu

	Mis en place	Réunion ==> 31 mai	Adoption RI	Désignation secrétaire
CHSCT académiques	23	21	14	17
CHSCT départementaux	72	45	15	21

ANNEXE 6

**Déclaration de la FNECFP-FO relative à la médecine de prévention
et au bilan de santé à 50 ans**



Confédération Générale
du Travail FORCE OUVRIERE

Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT Ministériel du 29 mai 2012 Concernant la médecine de prévention et le « bilan » de santé à 50 ans.

Les nouveaux textes instaurant les CHSCT dans la Fonction Publique rappelle les obligations de l'employeur „Etat“ en matière de surveillance médicale des agents. Visite quinquennale obligatoire pour l'ensemble et annuelle pour les personnels à risques (agents sur postes particuliers, femmes enceintes, agents atteints d'affections graves,...)

Force est de constater qu'à l'Education Nationale, l'Etat s'exonère de ses obligations puisque ce suivi médical n'est pas ou peu effectué.

La FNEC FP FO avait du point de vue de l'application de ces textes marqués ses réserves quand à l'annonce faite par le Ministre CHATEL d'un bilan de santé à 50 ans.

La FNEC FP FO avait alors indiqué que ce bilan ne pouvait en aucun cas se substituer au suivi médical des agents tout au long de leur carrière. Elle avait également pointé du doigt les risques d'externalisation de la médecine du travail vers des sociétés extérieures à l'Education Nationale.

C'est aujourd'hui chose faite. L'Education Nationale vient de choisir le groupe ABCOS-CIVEM (groupe privé qui fait son chiffre d'affaire dans les bilans de santé) pour mettre en oeuvre ce bilan de santé évinçant du même coup la MGEN qui s'était positionnée également.

Pour la FNEC FP FO, ces faits confirment que loin de s'intéresser à la santé des agents, le bilan de santé à 50 ans „éléments du pacte de carrière“ n'est qu'un juteux marché pour des entreprises privées.

La FNEC FP FO exige donc l'arrêt de ce dispositif, la mise en oeuvre effective de la toute nouvelle réglementation, la mise en oeuvre d'une réelle médecine du travail, le recrutement effectif des 80 médecins de prévention annoncé par le Ministre à grand renfort de média.

**Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle, de la
Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière**

6/8, rue Gaston Lauriau – 93513 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 56 93 22 22 – Fax : 01 56 93 22 20 – email : fnecfpfo@fr.oleane.com – Site : <http://fo-fnecfp.fr>