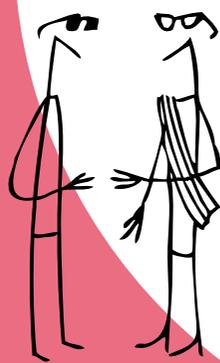




Anniversaire

5 ans
après
Loi handicap



Moments forts du colloque

du 11 février 2010 :
formation, proximité,
recrutement et carrière

50 questions
pour bien
gérer l'emploi
des personnes
handicapées dans la
fonction publique

Ensemble
pour une fonction
publique exemplaire



Carrefour de l'emploi public

Le portail des sites offrant des emplois aux travailleurs handicapés dans la fonction publique

www.carrefour-emploi-public.fr

Lancé début 2010 par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, ce site a pour ambition de proposer à terme une liste exhaustive des sites proposant des emplois dans les trois fonctions publiques : État, territoriale et hospitalière, ou dédiés aux travailleurs handicapés



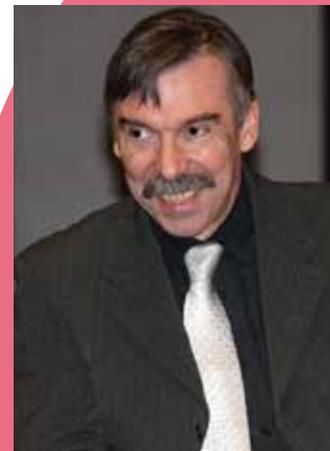
Éditorial

IL FAUT CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP ET LES PERSONNES HANDICAPÉES

Quelles réponses concrètes apporter au manque de formation des personnes handicapées ? Comment mettre en place une gestion en réseau, de proximité, des travailleurs porteurs d'un handicap ? Comment les recruter, les maintenir dans l'emploi et favoriser leur évolution de carrière, sans discrimination ? Ces questions, cruciales pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ont été au cœur du colloque organisé par le FIPHFP le 11 février dernier à Sciences Po, à l'occasion des cinq ans de la loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Un rendez-vous qui a rassemblé près de 600 personnes en présence du Directeur de Sciences Po, Richard Descoings, du Président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Louis Schweitzer, du Président de l'Association des paralysés de France, Jean-Marie Barbier. Les DRH, médecins du travail, correspondants handicap, agents handicapés, représentants d'associations ont pu témoigner des avancées mais aussi des obstacles qui subsistent dans l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Car si la situation s'est améliorée dans la fonction publique - depuis et grâce sans doute à la loi de 2005 et à la création du FIPHFP - bien des efforts restent à accomplir pour changer le regard sur les personnes handicapées, valoriser leurs compétences, leur permettre non seulement de trouver un emploi mais aussi d'exercer une véritable carrière professionnelle. Pour cela, il est nécessaire de leur donner les moyens matériels de se former, et de renforcer l'accompagnement, au plus près des besoins, à la fois des personnes handicapées et des employeurs.

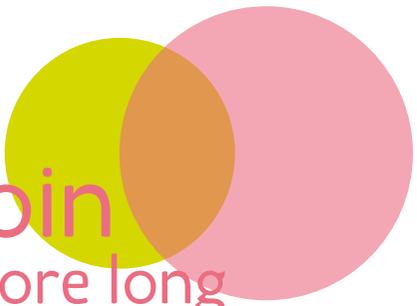
Didier Fontana

Outre une retranscription des échanges qui se sont tenus lors du colloque, vous trouverez à travers ces pages, un résumé des premiers « Rendez-vous Apprentissage » que le FIPHFP organise en région depuis début 2010, ainsi que 50 réponses aux questions que vous vous posez sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.



Didier Fontana

*Président
du Comité national
du FIPHFP*



Grand témoin

Le chemin est encore long

Malgré les progrès significatifs accomplis ces dernières années en termes d'intégration des personnes en situation de handicap dans la société et dans le monde du travail, les freins restent réels, forts et difficiles à lever. Et les attentes tout aussi grandes.

La vie professionnelle constitue un facteur essentiel de participation à la vie sociale. La valeur travail - celle qu'on lui accorde quand on en a un, celle qu'on en attend quand on recherche un emploi - est fondamentale dans notre société. Cette réalité s'applique bien entendu aux personnes handicapées qui, lorsqu'elles peuvent travailler, aimeraient pouvoir accéder à un emploi durable, conserver leur emploi ou avoir une évolution de carrières. Pourtant, les préjugés, les représentations face au handicap ont encore la vie dure. « Nous devons collectivement penser une société ouverte dans laquelle la pression de la contrainte cédera la place au réflexe de l'égalité de traitement et de non-discrimination. Mais nous n'en sommes malheureusement pas encore là », déplore Jean-Marie Barbier, président de APF. Il existe encore, dans la fonction publique comme dans les entreprises privées, des pratiques peu recommandables, des agents relégués au fond du couloir, isolés de leurs collègues. 23 ans après la mise en place de l'obligation d'emploi, 5 ans après son renforcement, il semble que nous n'en soyons encore qu'aux prémises du droit à l'emploi pour tous. Aujourd'hui, près de 700 000 personnes handicapées exercent une activité à caractère professionnel, plus de 80 % travaillent en milieu dit « ordinaire » de travail. Parmi elles, 40 % sont agents de la fonction publique. Parallèlement, près de 250 000 personnes handicapées sont inscrites à Pôle emploi. « Si on ajoute les personnes handicapées à qui on n'a jamais donné l'espoir d'accéder à un emploi alors qu'elles auraient dû l'avoir, on pourrait largement augmenter ce chiffre car certaines ne sont plus inscrites à Pôle emploi », précise Jean-Marie Barbier.

DES PAROLES AUX ACTES

Si des moyens humains, techniques et financiers conséquents existent, si des frémissements sont observés, force est de constater que le taux

d'emploi de 6 % - qui ne devrait être qu'un plancher - constitue encore aujourd'hui pour beaucoup d'employeurs un plafond impossible à atteindre. « Nous ne pouvons nous satisfaire d'un taux d'emploi à hauteur de 3 % dans le secteur privé et à peine au-delà de 4 % dans le public. Cela reste insuffisant car il n'existe pas d'impossibilité. L'objectif de 6 % est réaliste », estime Jean-Marie Barbier. Encore faut-il qu'il y ait une volonté politique et que celle-ci se décline réellement en actes. Or, il existe encore aujourd'hui un décalage entre les engagements et la réalité. « Il faut des engagements solides, des discours et des actes non contradictoires, des avancées concrètes et positives pour allier efficacité et solidarité. Bien entendu, aucun politique ne dit : le handicap, ça m'est égal ! Mais finalement, le handicap devient trop souvent un sujet secondaire », remarque Jean-Marie Barbier.

LE HANDICAP N'EST PAS UN COÛT

Secondaire pour certains, le handicap représente pour d'autres une sorte de « variable d'ajustement », comme peut le laisser penser le report des sanctions financières pour les PME ne remplissant pas leur obligation d'emploi. « Nous ne nions pas la crise. Nous ne nions pas le fait que la crise dans les PME est peut-être encore plus forte qu'ailleurs. Mais si les PME sont en difficulté, il faut les aider et non se servir d'une surcontribution, qui consiste finalement à récompenser les fautifs en premier lieu, ou ceux qui n'ont rien fait », observe Jean-Marie Barbier. Le handicap est trop souvent vu comme un coût. Nombreux sont les élus à citer le montant dépensé par la collectivité au titre du handicap. « Une seule fois, c'était dans les Alpes-de-Haute-Provence, le président du Conseil général m'a précisé combien de personnes étaient aidées grâce à cet investisse-

ment. Il se trouve qu'il avait eu un accident de voiture l'année précédente et qu'il venait de passer six mois dans le coma. Il m'a alors dit qu'il voyait les choses différemment... », relate Jean-Marie Barbier. En termes d'emploi également, le handicap est souvent perçu comme un coût, assaisonné d'obligations et de problèmes. Vue ainsi, l'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap est vouée à l'échec. « Le handicap doit être envisagé comme une expérience de vie, qui devient, de ce seul fait, diversité et donc richesse. Il est une chance pour le pays, pour les entreprises. Moi, un jour, on m'a dit : ton arrivée dans l'entreprise a changé une chose toute bête, mais finalement importante, c'est que le lundi matin devant la machine à café, plus personne ne dit : comment ça va ? Comme un lundi ! », relate Jean-Marie Barbier. Autant de raisons qui montrent l'intérêt qu'ont les employeurs à faire évoluer leurs pratiques d'embauche des personnes handicapées, comme ils recrutent encore trop souvent les femmes pour leurs compétences, c'est-à-dire pour leur capacité à être opérationnelle immédiatement, et qu'ils recrutent les hommes pour leur potentiel, leur évolution possible.

■ CHANGER LE REGARD

L'insertion professionnelle des personnes handicapées nécessite de changer le regard des personnes valides sur le handicap, mais aussi des personnes porteuses d'un handicap sur elles-mêmes. L'éducation à la prise en compte de la personne handicapée doit en ce sens commencer tout petit, à la crèche, à l'école maternelle. « Nous faisons des actions dans les écoles pour parler du handicap aux enfants, pour leur permettre de le comprendre, de le vivre », explique Jean-Marie Barbier. En matière « d'éducation à la différence », la France semble particulièrement en retard. « J'ai passé un week-end à Londres. Il se trouve qu'en deux jours, deux voitures se sont arrêtées pour me demander si je souhaitais aller quelque part. En 51 ans, en France, cela n'est jamais arrivé ».

■ UNE FONCTION PUBLIQUE EXEMPLAIRE

Présentée tantôt comme un défi, tantôt comme un devoir, l'exemplarité de la fonction publique apparaît comme un objectif

largement partagé. Une exemplarité qui doit, selon Jean-Marie Barbier, se jouer sur deux registres. Le registre « quantitatif » permettra d'atteindre, voire de dépasser, l'objectif minimum de 6 %, en développant les recrutements. « Cela suppose d'agir en amont, d'encourager les vocations, de préparer les candidats, de les accompagner dans leur parcours d'accès et d'assurer une intégration pleine et entière. Le reclassement et le maintien dans l'emploi ne peuvent être les seules contributions apportées par la fonction publique à cet objectif général », estime Jean-Marie Barbier. Le second registre est « qualitatif ». Il doit permettre de développer des pratiques, innovantes ou non, pour que « l'exceptionnel d'aujourd'hui devienne l'ordinaire, le naturel de demain ». Cet objectif qualitatif peut être atteint en organisant davantage la chaîne d'accès à l'emploi (logement, transport, voirie...), en intégrant l'emploi des personnes handicapées dans la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) - sachant que 40 % des agents handicapés sont âgés de plus de 40 ans et que les deux tiers sont de catégorie C -, en assurant la promotion et une évolution égale dans l'emploi. Mais également en favorisant le recours à l'emploi indirect, en confiant des activités de sous-traitance aux entreprises adaptées et aux établissements et services d'aide par le travail. « Cette dernière modalité reste encore trop marginale alors que les potentiels et les professionnels existent », estime Jean-Marie Barbier.

■ UNE TRANSVERSALITÉ INDISPENSABLE

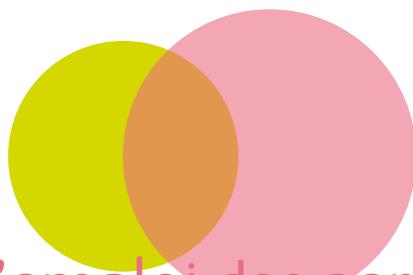
Quant à la problématique du guichet unique, elle est loin d'être réglée malgré la mise en place des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), supposées faciliter les démarches et la concrétisation des droits. « On rebondit d'intervenant en intervenant, les responsabilités ne sont pas prises. Il est indispensable de penser la transversalité des interventions. Pensez tout de même que le CIH (Comité interministériel du handicap) ne se met en place qu'aujourd'hui, cinq ans après le vote de la loi. Comment voulez-vous que cela fonctionne ? », interroge Jean-Marie Barbier.



Jean-Marie Barbier

Président de
l'Association des
paralysés de France

« Le handicap devient trop souvent un sujet secondaire »



La formation à l'emploi des personnes handicapées

Créer les conditions morales et matérielles de la réussite



Richard Descoings,

Directeur de Sciences Po

Expert

Aujourd'hui, une faible partie des jeunes handicapés vont jusqu'au bac et encore moins au-delà. En cause notamment, le sentiment de ne pas être bien accueillis. Il faut donc aller à leur rencontre. Nous avons en ce sens participé à la création du réseau ARPEJH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés) et allons dans les lycées qui accueillent des jeunes faisant des études secondaires pour leur dire qu'ils ont comme tout le monde évidemment - pas plus, ni moins - le droit à l'ambition de poursuivre après le bac des études ambitieuses. C'est aussi un devoir que nous avons vis-à-vis des recruteurs. Car on peut toujours leur imposer par la loi des quotas mais si les universités et les grandes écoles ne remplissent pas leur mission, cela ne sert à rien. Il est de notre responsabilité sociale d'amener des jeunes handicapés aux niveaux de compétences et de connaissances qui leur permettront d'être à égalité dans la compétition vers l'emploi avec d'autres jeunes qui n'ont pas de handicap. Il est de notre devoir d'aller chercher tous les talents, tous les mérites, et de participer à la compensation du handicap si besoin. A charge ensuite aux entreprises de remplir leur mission et d'embaucher des personnes compétentes.

Comment valoriser les potentiels des personnes handicapées pour leur permettre d'accéder à un emploi digne de leurs qualifications et compétences ? Grâce à la volonté conjuguée des personnes handicapées elles-mêmes, du milieu éducatif, des employeurs, et les compensations techniques adéquates.

« On peut y arriver si on en a la volonté et les moyens techniques », assure Marion Guiet, étudiante à l'EDHEC (École des Hautes Études Commerciales) et malvoyante. Et de poursuivre : « J'ai un tempérament assez tenace et une certaine fierté, qui peut être à la fois un défaut et une qualité. Mais j'ai toujours eu envie. La condescendance des gens me blesse. Je veux prouver qu'une personne handicapée peut s'en sortir, à condition d'avoir les moyens techniques adéquats et de ne pas avoir grandi en lui faisant croire qu'elle était moins que rien. Ma famille m'a beaucoup aidée, ma mère surtout, quand j'étais petite, elle me lisait des textes que je ne pouvais pas lire. Et puis, les lecteurs bénévoles ont été très chouettes avec moi pour la préparation au concours d'entrée à l'EDHEC », relate avec enthousiasme la jeune femme.

■ UN SOUTIEN TECHNIQUE PRIMORDIAL

Ainsi, comme le souligne Marion, si la volonté de la personne handicapée est essentielle, elle ne peut être suffisante pour réussir sa scola-

rité et envisager des études. Tout au long du parcours éducatif, comme au sein des organisations de travail, il est nécessaire que soient pris en compte le handicap et mis en place les outils techniques de soutien ou de compensation qui permettront à la personne handicapée de développer ses potentiels, sans être dépendante des autres. En ce sens, Richard Descoings, directeur de Sciences Po, souligne : « plus tôt on encourage la volonté, mieux c'est. Mais c'est à tous les moments de la vie qu'il faut le faire. Et ce n'est pas parce qu'on a commencé tôt que cela exonère ceux qui viennent en aval de faire quelque chose ».

■ INADAPTATION DES OUTILS

Pourtant, en pratique, les entreprises et administrations restent largement inadaptées à l'accueil de stagiaires, comme le révèle l'expérience de Marion. « Lors du stage que j'ai fait à Radio France comme lors des deux années d'apprentissage à la mairie de Paris en alternance, j'ai été confrontée à un manque d'équipement technique pour me permettre de tra-

vailler. A Radio France par exemple, il n'y avait pas le logiciel de synthèse vocale que j'utilise et qui me permet aussi, quand je branche un matériel externe, de pouvoir lire en braille ce qui est écrit sur l'écran. Je pensais donc apporter mon PC personnel, mais je ne pouvais pas le brancher... Heureusement, j'ai eu la chance qu'il y ait déjà eu quelqu'un de malvoyant qui m'a prêté son droit à utiliser le logiciel. J'ai donc pu faire mon stage normalement. A la mairie de Paris, j'étais au départ à la direction de la communication pour travailler sur le site Paris.Fr. Leurs progiciels n'étaient pas du tout adaptés et pas compatibles avec Jaws, le logiciel pour déficients visuels que j'utilise. En fait, le site est accessible de l'extérieur pour les internautes handicapés visuels, mais pas du tout pour ceux qui travaillent derrière ! Et c'est souvent le problème... ». Pour autant, on assiste dans une part grandissante d'organisations de travail à une prise en compte progressive du handicap et à une anticipation des besoins. « Nous envisageons d'accueillir 240 collègues handicapés dans les écoles professionnelles de la DGFIP mais pour cela, nous devons avoir une approche globale des besoins pour qu'ils puissent suivre leur scolarité dans les meilleures conditions possibles : qu'il s'agisse du logement, du transport, de la restauration, de l'accessibilité à la documentation ou de la mise à disposition d'outils et logiciels informatiques adéquats », illustre Hugues Perrin, sous-directeur Gestion des personnels et parcours professionnel à la Direction générale des Finances Publiques.

■ VALORISER LES POTENTIELS

Au-delà de la nécessaire adaptation des outils et des procédures aux besoins spécifiques des personnes handicapés, les employeurs et la communauté éducative ont une vraie responsabilité sociale car c'est à eux qu'il appartient d'encourager les talents et de valoriser les potentiels. « Nous devons aller au devant des jeunes pour leur dire : oui, c'est possible, oui, c'est un droit, oui, c'est compliqué... mais nous ferons tout ce qui est en notre capacité pour vous faire réussir », affirme Richard Descoings,

directeur de Sciences Po (Lire son témoignage ci-contre). « Il nous appartient, décideurs et employeurs publics, de nous mobiliser comme nous essayons de le faire au Conseil général du Loiret à travers le management durable. Cette approche met au cœur du management la durabilité de la ressource, et nous amène à penser la gestion et la diversité des ressources humaines comme un facteur de développement humain et de cohésion sociale au sein de l'organisation. Cette approche nous permet de recréer du lien social », affirme Thierry-Yves Lidolff, directeur général des services. Ainsi, aborder le sujet du parcours professionnel et de l'emploi de la personne handicapée est devenu quelque chose de positif au Conseil général du Loiret. « Aujourd'hui, nous approchons la ressource humaine en terme de talents. Et on a tous les talents au sein de la collectivité qu'on exploite finalement trop peu dans les parcours professionnels », explique Thierry-Yves Lidolff.

■ LA VALEUR AJOUTÉE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Au final, le travail mené dans les organisations pour recruter et insérer les personnes handicapées semblent bénéficier à tous les agents. C'est en substance ce qu'affirme Thierry-Yves Lidolff : « on se rend compte que la bienveillance qu'on doit à une personne handicapée devient une bienveillance ordinaire qui s'applique à tous les agents. Que la diversité apportée par ces personnes constitue un atout pour la collectivité. En particulier à l'heure où le rapport individuel au travail et la valeur travail se sont dégradés. Car on constate que finalement, ceux qui ont des difficultés à aller vers le travail ont conservé cette valeur travail alors que ceux qui y sont, l'ont un peu perdue ». Il est en effet intéressant de constater la valeur ajoutée que les personnes handicapées apportent au groupe en général, comme le confirme Richard Descoings, Directeur de Sciences Po : « le fait d'accueillir, dans notre école, des personnes ayant à compenser un handicap, permet aux autres étudiants de ramener les petits soucis du quotidien à leur juste mesure ».



Marion Guiet

Étudiante à l'EDHEC,
en apprentissage
à la mairie de
Paris



Hugues Perrin

Sous-directeur gestion
des personnels et
parcours professionnels
à la Direction générale
des Finances
publiques



Thierry-Yves Lidolff

Directeur général
des services du
Conseil général
du Loiret

Les enjeux de la proximité pour l'insertion des personnes handicapées

Agir au plus près des besoins

L'insertion professionnelle des personnes handicapées ne peut se faire sans un travail en réseau, de proximité. Une approche qui permettra de créer les conditions nécessaires au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la banalisation du handicap.



Anne Baltazar

Expert

Vice-présidente du Comité national du FIPHFP

Relais, interface avec tous les réseaux liés au handicap, le correspondant handicap est le référent de la personne handicapée en interne, qui saura à qui s'adresser pour répondre à ses besoins ou aux demandes de l'employeur. C'est lui qui va faciliter l'accueil, l'insertion de la personne, donner des éléments, **« Les correspondants handicap ont une place clé dans le dispositif »**

des éclairages sur les réglementations compliquées en matière de handicap. Mais s'il est un relais, il est aussi parfois un arbitre en cas de situation conflictuelle. C'est lui qui s'adresse aux chefs de service en cas de point de blocage. Ce correspondant handicap doit donc être accessible, avoir du temps. Il ne doit pas être supérieur hiérarchiquement, pour que les agents n'aient pas l'impression de quémander quand ils viennent le voir. En même temps, il doit avoir une certaine autorité lorsqu'il s'adresse aux chefs de service. Il doit en somme avoir un positionnement « neutre ».

« La proximité est un vrai enjeu pour réussir l'intégration, la carrière, et que les personnes se sentent bien », assure Anne Baltazar vice-présidente du Comité national du FIPHFP. La loi du 11 février 2005, en imposant une obligation de résultats, oblige par là même à mettre en place des moyens et une organisation de proximité pour favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les correspondants handicap constituent aujourd'hui la pièce maîtresse des dispositifs destinés à favoriser la mise en oeuvre de ces politiques au sein de la fonction publique. « Ils sont essentiels car, en interne, beaucoup de professionnels ou d'acteurs interviennent, notamment les comités d'hygiène et de sécurité avec les agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), les médecins, les assistants de service social, mais aussi les organisations syndicales, qui viennent en soutien des droits, et bien sûr les collègues », explique Anne Baltazar. Relevait auparavant du secteur de l'aide sociale, ces correspondants sont aujourd'hui rattachés aux DRH. « C'est une bonne chose car cela veut dire que l'insertion professionnelle des personnes handicapées est pleinement intégrée à la gestion des ressources humaines », estime Anne Baltazar.

LES CORRESPONDANTS EN ACTION

Au sein de la Communauté urbaine de Strasbourg, chacun des 120 services dispose d'un correspondant ville et handicap. Des agents

volontaires et bénévoles formés à toutes les problématiques du handicap et au recrutement. « Quand on décide de recruter une personne handicapée, il faut d'abord et avant tout évaluer le handicap pour pouvoir aménager le poste en adéquation avec les besoins de la personne. Cela se fait avec un ergothérapeute et un médecin », indique André Havard, adjoint au chef de service de la mission handicap de la Communauté urbaine de Strasbourg. L'aménagement du poste étant réalisé sur une ligne budgétaire de la DRH. « A charge ensuite à la DRH de se faire rembourser par le FIPHFP. Mais le service qui accueille la personne ne peut pas dire : je n'ai pas de budget ! », précise André Havard. Deuxième point essentiel d'une démarche en faveur de l'insertion professionnelle des personnels handicapés : la sensibilisation de l'environnement de travail. « Il faut préparer l'entourage professionnel à l'arrivée de la personne handicapée. Parce que bien souvent il y a encore des barrières, des clichés qui, tant qu'ils ne seront pas évacués, empêcheront d'avancer » estime André Havard. Le fait est. Les personnes handicapées sont encore vues comme des agents « à risque » qui vont être absents, pas forcément « rentables ». « Certes, il y a un changement des mentalités mais il y a aussi, encore, un important déficit en termes d'informations sur ce que peuvent apporter les personnes handicapées », estime André Havard. Or, avec des moyens techniques adéquats mis à leur disposition, elles pourront être tout aussi efficaces que des agents valides.

« Une fois que l'environnement de travail est au courant du handicap, à partir du moment où l'aménagement est fait, que le poste de travail est adapté, il n'y a plus de handicap, il n'y a plus d'agent handicapé. C'est un agent, point à la ligne ! », martèle André Havard.

TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRE

Au CHU de Tours, l'accent a été mis sur la pluridisciplinarité avec un travail mené entre la DRH et les médecins du travail. « Ce sont des partenaires très importants car les agents leurs donnent bien souvent des informations qu'ils n'osent pas nous transmettre », estime Violaine Mizzi, DRH du CHU de Tours. Les actions en faveur de l'insertion des personnels handicapés s'élaborent également en lien avec une psychologue, une assistante sociale et les 250 cadres. Le correspondant handicap - qui n'exerce pas cette fonction à temps plein - est lui en relation avec les partenaires de type Pôle emploi ou Cap emploi. « Le fait de signer une convention avec le FIPHFP nous a permis d'écrire notre politique en matière de handicap, de parler avec les responsables des secteurs d'activité, les représentants du personnel et de s'approprier un vocabulaire commun. Ce qui n'empêche pas que tous les jours, c'est difficile car nous nous sommes posés des objectifs, mais en permanence nous devons rediscuter avec nos partenaires internes pour les atteindre », affirme Violaine Mizzi.

RECLASSEMENTS

Quant à la problématique spécifique du maintien dans l'emploi, elle nécessite selon Violaine Mizzi de « s'appuyer sur le diagnostic que peut faire la personne de sa situation, sur ses souhaits et son parcours antérieur ». Et d'expliquer « auparavant, certains étaient prêts à nous laisser carte blanche car ils voulaient continuer à travailler. Mais ça ne fonctionne pas si la personne ne s'implique pas fortement ! ». Suite à la signature de la convention

avec le FIPHFP, le CHU a également découvert le SAMETH, le service d'aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. « C'est un partenaire auquel nous n'hésitons plus à faire appel et qui nous a d'ailleurs déjà accompagnés dans la gestion de certaines situations difficiles », indique la DRH.

FONCTIONNAIRE : UN STATUT PROTECTEUR ?

Une fois recruté au sein de la fonction publique l'agent handicapé peut-il « faire carrière » ? Oui, selon André Havard pour qui le statut, assurant une égalité de tous devant le concours, offre la possibilité d'évoluer. A condition naturellement de le vouloir, d'être soutenu et de pouvoir bénéficier des adaptations de poste nécessaires le cas échéant. « Je suis entré dans la fonction publique comme agent administratif, c'est-à-dire au niveau le plus bas parce qu'il fallait que je « bosse » !

Puis, je me suis dit : je ne vais pas faire ça toute ma vie. Donc j'ai passé les concours : d'abord adjoint administratif, puis rédacteur, attaché, attaché principal. Aujourd'hui je suis donc cadre A. Le concours m'a permis de monter dans la hiérarchie de la fonction publique. Et cela, c'est quand même propre au statut », relate l'adjoint au chef de service de la mission Ville et handicaps de la Communauté urbaine de Strasbourg. Pourtant, un projet de décret sur la « réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat » (*) risque aujourd'hui de porter atteinte à l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en ouvrant la possibilité de licencier un fonctionnaire, s'il refuse trois offres d'emploi suite à une réorganisation de son administration. Pour André Havard, « si le problème de la réduction des effectifs dans la fonction publique touche l'ensemble des fonctionnaires, il impacte encore plus durement les personnes handicapées qui auront nécessairement plus de difficultés à retrouver un emploi ».



Violaine Mizzi

Directrice des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire de Tours



André Havard

Adjoint au chef de service Mission Ville et handicaps à la Communauté urbaine de Strasbourg

(*) décret faisant suite à la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique du 3 août 2009



Recruter, maintenir dans l'emploi et favoriser l'évolution de carrière des personnes handicapées sans discrimination

Intégrer le handicap dans la société

Intégrer le handicap dès l'enfance, oser franchir le pas d'un recrutement, valoriser les talents, ne pas nier le handicap pour mieux le prendre en compte... Et se rendre compte que les personnes handicapées peuvent apporter à l'entreprise ou à la collectivité bien plus que leurs seules compétences.



Louis Schweitzer

Expert

Président de la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)

Depuis la loi du 11 février 2005, on est passé de la logique de compassion à la logique d'intégration. Cela a conduit à créer le FIPHFP et c'est un vrai progrès. « La loi de 2005 a créé une rupture »

Est-ce que cela a changé les choses au rythme où on l'espérait? Non! Mais ça commence à changer. Et si la fonction publique n'est pas encore aussi exemplaire qu'elle le devrait, le taux d'emploi des personnes handicapées est quand même passé à 4,4 %, les recrutements ont progressé. J'ai l'impression qu'on commence à voir un changement de rythme et d'attitude dans la fonction publique. J'ai le sentiment qu'il y a, non pas un discours sur le changement, mais un début de vrai changement. Pour l'accompagner nous avons signé une convention pour l'égalité des droits dans la fonction publique qui couvre les agents publics handicapés, et nous avons mis en place un nouveau mécanisme pour le suivi.

Comment recruter, maintenir dans l'emploi et favoriser l'évolution de carrière des personnes handicapées... sans discrimination? Peut-être tout d'abord – et tout simplement – en s'appuyant sur les compétences propres de chacun. « Comme n'importe quelle personne, les personnes handicapées ont des talents, mais pas tous. Si on les fait travailler à contre-emploi, on les met en situation d'échec. Il est donc important que les postes soient mis en adéquation avec leurs compétences afin de les mettre en situation de réussir concrètement », assure Louis Schweitzer, président de la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité). Mais si la valorisation des compétences dans la vie active est nécessaire, elle n'est pas suffisante pour que les personnes handicapées soient considérées « comme les autres ».

CHANGER LE REGARD DÈS L'ENFANCE

« Il ne faut pas que se centre sur le travailleur. Il faut aussi emprunter des voies indirectes afin de changer le regard porté sur le handicap », estime Damien Patriat, DRH du CHU de Dijon, structure qui accueille, dans sa crèche du personnel, une centaine d'enfants dont deux enfants handicapés « Cela ne pose aucun problème. Et quand les enfants sortiront de la crèche du CHU, ils porteront forcément un autre regard sur le handicap », assure Damien Patriat. De la même manière, l'hô-

pital possède en son sein une blanchisserie où sont accueillis des stagiaires trisomiques. « Cela ne nous fait pas atteindre les 6 %, mais c'est positif, car le regard sur le handicap est tout autre! », constate Damien Patriat. « Les petits enfants doivent être sensibilisés à la différence. Il faut qu'elle soit naturelle dès le plus jeune âge. Chaque fois qu'on sépare les uns et les autres, on crée une barrière. Et au moment où on découvre l'autre, il faut surmonter les préjugés », estime Louis Schweitzer, président de la HALDE.

LA PRATIQUE FAIT RECULER LA PEUR

De la même manière, le fait de passer à l'acte, d'intégrer une personne handicapée, montre bien souvent que rien n'est insurmontable. « Il faut de la volonté. Il faut engager l'action. Là où on agit, on se rend compte que ce n'est pas si difficile qu'on le croit », constate Louis Schweitzer. Ainsi le démontrent les témoignages de parents, élèves et professeurs interrogés par la HALDE sur l'accueil des enfants handicapés. « Dans les établissements où cela avait déjà eu lieu, on disait : ce sont des problèmes qui se résolvent. Les autres établissements qui n'avaient jamais accueilli disaient : ce sont des gros problèmes insurmontables », relate Louis Schweitzer. Ce même constat est dressé dans le secteur privé comme en témoigne Gérard Sanson, directeur de la société SDEL Contrôle Commande.

Une entreprise qui a créé un poste pour embaucher Jérémy, un jeune homme handicapé mental, d'abord mis à disposition par un ESAT puis embauché en CDI par l'entreprise. « Pour nous, au départ, l'obligation d'emploi posée par la loi était d'abord une contrainte qui allait nous coûter cher. Au final, la présence de Jérémy a changé le comportement de tout le monde. Les personnes ont compris que c'est une personne comme une autre avec des moyens différents », assure Gérard Sanson. Mieux. Le fait d'avoir dans son entreprise, dans son administration des personnes handicapées bénéficient à tous les employés. « On ne dirige pas, on ne manage pas Jérémy comme les autres. Donc cela entraîne d'autres réflexions et manières de faire, qui sont ensuite appliquées à tous le monde », explique Gérard Sanson. Et Denis Michard, président ANMTFPT (président de l'Association nationale des médecins du travail et de la fonction publique territoriale), de préciser : « en se préoccupant d'une personne qui compense un handicap, on se préoccupe aussi de la situation de tout le monde. C'est-à-dire qu'on regarde comment on s'y prend dans le travail, comment on s'y prend pour monter les escaliers, même étant valides. Ainsi on regarde l'ensemble d'une situation, d'une manière différente, un peu distanciée », assure Denis Michard.

RECONNAÎTRE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Des dispositifs spécifiques comme la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peuvent également aider à l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi. A la différence de ce que pouvaient penser nombre de médecins auparavant. « Les médecins étaient récalcitrants à aller vers une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour certaines pathologies psychiques car ils craignaient une stigmatisation du patient porteur du handicap. Ils craignaient en fait que ce soit un moyen d'exclusion plus qu'autre chose. Aujourd'hui, ils se rendent compte de ce qu'il est possible de faire en matière d'intégration, que la RQTH n'est pas un frein, un risque qu'on peut faire courir, mais un vrai moyen qu'on met à la disposition des personnes. Et qu'il faut donc s'en servir », relate Denis Michard, président de l'ANMPFPT (l'Association nationale des médecins du travail et de la fonction publique territoriale). La loi du 11 fé-

vrier 2005 aurait ainsi, selon Denis Michard, participé à faire évoluer le regard des médecins traitants et spécialistes sur l'insertion du travailleur handicapé, et incité à travailler en réseau. Pour autant, la relation et la communication resterait encore parfois compliquée entre les différents intervenants, que ce soient les ergothérapeutes, la DRH, la médecine du travail. « Chacun doit faire face à des contraintes, au secret médical, professionnel, à la loi du 11 février 2005 et à l'insertion. Mais il faut que chacun reste dans son domaine de compétence. Il ne faut pas intervenir dans le champ des autres, chacun doit être conscient de ses limites », estime Damien Patriat, DRH du CHU de Dijon.

COMMENT RECLASSER ?

Le reclassement représente un autre outil pour maintenir dans l'emploi des agents ayant développé un handicap en cours de carrière. Il peut néanmoins s'avérer très compliqué voire quasi-impossible dans les structures de petite taille. « Le reclassement dans une collectivité de 10 agents se pose différemment que dans une autre qui en emploie plusieurs milliers. Il y a une réflexion à mener sur la vitalisation des réseaux, leur mobilisation, sans doute avec l'aide du FIPHFP ou autour du FIPHFP, pour faire en sorte que ce soit possible dans les petites structures », préconise Denis Michard. Aujourd'hui, dans la fonction publique territoriale un certain nombre d'agents perdent leur emploi car ils ont été déclarés en inaptitude et ne peuvent être reclassés. « Certains doivent quitter la fonction publique et cela pose problème pour leur avenir professionnel », constate Denis Michard. Pourquoi ne pas accroître la solidarité entre collectivités, entre fonctions publiques à l'image de ce qui se fait dans le privé. « Dans les grands groupes, on peut rechercher dans une toute petite partie de ce groupe. Je ne vois pas pourquoi la solidarité doit se limiter à un lieu, à un employeur », conclut Louis Schweitzer. Quant aux cas de « placardisation » de fonctionnaires devenus handicapés en cours de carrière, s'ils restent nombreux dans la fonction publique, ils peuvent être dénoncés à la HALDE. « Nos recommandations sont suivies dans deux tiers des cas environ », fait remarquer Louis Schweitzer. Notamment parce que les employeurs ne veulent généralement pas courir le risque de voir s'afficher publiquement leurs (mauvaises) pratiques...



Damien Patriat

Directeur des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire de Dijon



Gérard Sanson

Président directeur général de la SDEL CC

Synthèse du Président du FIPHFP

L'insertion professionnelle des personnes handicapées reste un défi



Didier Fontana

Président du Comité national du FIPHFP

Une politique claire et efficace de maintien dans l'emploi est une condition de réussite pour l'embauche de nouveaux personnels handicapés. Car ils auront l'assurance d'être sui-

« Agir pour le maintien dans l'emploi c'est agir aussi pour le recrutement »

vis, accompagnés et de pouvoir bénéficier d'un véritable déroulement de carrière. Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le FIPHFP finance aujourd'hui les plans d'actions de 150 employeurs publics qui représentent 60 % des effectifs totaux de la fonction publique. Ces employeurs se sont fixés comme objectif de recruter 15 500 travailleurs handicapés et d'en maintenir 13 500 dans leur emploi. D'autres actions seront bien évidemment engagées par le FIPHFP pour s'assurer notamment que les employeurs publics qui ont conventionné avec le fonds respectent leurs engagements.

Un ensemble d'outils est aujourd'hui à la disposition des employeurs publics pour les aider à recruter et maintenir dans l'emploi des personnes handicapées. Le dispositif d'aides du FIPHFP sera encore renforcé cette année. Pour autant, des progrès ne pourront être faits que s'il existe une volonté des employeurs d'agir pour une accessibilité globale dans le cadre de leur politique de gestion des ressources humaines.

« Nous aurions collectivement tout à gagner si nous savions reconnaître les différences comme source d'enrichissement, si nous apprenions à conjuguer la normalité. Regardons autour de nous. Les appréhensions des uns, les ignorances des autres, tout comme le souci du résultat, conduisent à écarter ceux qui, en dépit de leur handicap, sont pourtant capables des mêmes performances. Je connais des valides moins performants que des personnes handicapées... », constate Didier Fontana, président du Comité national du FIPHFP. Pourtant, l'insertion professionnelle des personnes handicapées reste encore aujourd'hui très largement insuffisante, en raison principalement du manque de volonté. « Au-delà de la loi, ce sont d'abord et avant tout les moyens qu'on se donne et la volonté qu'on y met qui font la réussite ou l'échec d'une politique », insiste Didier Fontana.

■ L'ACCESSIBILITÉ COMME VOLET DE LA GRH

Et si la volonté existe, elle ne sait parfois dans quel domaine s'appliquer. « L'emploi des personnes handicapées ne relève pas du social, encore moins du charitable, mais bien de la gestion des ressources humaines », assure Didier Fontana. Le soutien du FIPHFP pour développer l'insertion des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques est

d'ailleurs apporté en ce sens, « en attendant le jour encore lointain où le handicap sera devenu chose suffisamment banale, et naturellement envisagée, pour ne plus avoir besoin d'une structure spécifique », espère Didier Fontana. Pour chaque employeur, l'insertion des personnes handicapées doit relever d'une politique d'ensemble, à l'opposé de la discrimination, même positive. D'une politique globale dite « d'accessibilité » qui comprend l'accessibilité des moyens de transports et des bâtiments pour permettre l'accès aux postes de travail, mais aussi l'accessibilité du poste lui-même englobant l'organisation du travail, les aides techniques et humaines, l'accessibilité à la formation et à un véritable déroulement de carrière. Toutes ces facettes de l'accessibilité constituent un volet à part entière d'une politique de gestion des ressources humaines, à inclure dans le dialogue social. « Avec tous ceux qui œuvrent pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, nous aurons réussi - un peu - le jour où non seulement le taux d'emploi de 6 % aura été atteint mais lorsque le taux de chômage des personnes handicapées aura rejoint celui des autres demandeurs d'emplois alors qu'aujourd'hui l'un est le double de l'autre. Et nous aurons réellement réussi quand le handicap aura été suffisamment banalisé, c'est-à-dire naturellement pris en compte, pour qu'il n'existe plus de quotas et pas davantage de FIPHFP », estime Didier Fontana.

■ TROIS PROJETS PHARE POUR 2010

Le FIPHFP s'est fixé trois priorités pour 2010 afin d'accélérer l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. La première s'articule autour de la formation des acteurs de terrain. « Nous travaillons sur la diffusion de lettres d'information électroniques destinées aux membres de comités locaux, et aux divers partenaires, médecins du travail, agents des Cap emploi, de Pôle emploi et des centres de gestion », indique Didier Fontana. Le Fonds va également créer un dispositif d'appui aux médecins « qui ne sont pas forcément toujours omniscients et ont parfois des lacunes sur les aménagements de poste ou les aides techniques », souligne Didier Fontana. Un référentiel de formation commun permettra une meilleure connaissance et prise compte des handicaps dans l'activité professionnelle. Toujours dans cet objectif de formation des acteurs, le FIPHFP mettra en place un centre de ressources documentaires et organisera au plan régional des rencontres régulières entre médecins du travail, médecins agréés et tous les acteurs du recrutement. « L'insertion et le travail des personnes handicapées dans une entreprise ou une administration, ce n'est pas qu'une affaire de spécialistes. Cela relève de synergies entre les différents spécialistes et du travail en réseau », rappelle Didier Fontana. Un dispositif de formation permanente aux problématiques du handicap dans la fonction publique est également en projet.

■ FACILITER LA RECHERCHE D'EMPLOI

La deuxième action phare du FIPHFP cette année est la mise en ligne du portail Internet www.carefour-emploi-public.fr qui a pour ambition de fournir une liste exhaustive des sites proposant des emplois dans les trois fonctions publiques. Accessible à tous et interactif, ce portail doit faciliter l'accès des personnes handicapées à la fonction publique. « Il y a beaucoup de sites qui proposent des emplois aux travailleurs handicapés et c'est le parcours du combattant pour s'y retrouver. Avec ce nouveau portail, il sera possible de naviguer entre les liens, qui seront commentés, c'est-à-dire assortis d'une note décernée par les utilisateurs eux-mêmes. On peut espérer grâce à



ce nouvel outil que les difficultés seront supprimées ou considérablement atténuées pour décrocher un poste », indique Didier Fontana.

Enfin, parce que le FIPHFP considère que les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont un rôle déterminant pour le projet professionnel et l'orientation des personnes handicapées, il réfléchira au cours de l'année 2010 à la manière de mieux travailler avec elles.

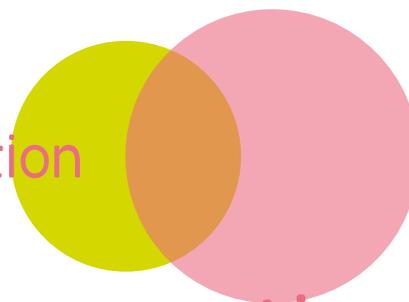
■ TROIS ACTIONS PONCTUELLES

Ces trois grands chantiers seront complétés par des projets plus ponctuels. Un accent est mis sur le développement de l'apprentissage. « L'apprentissage est un moyen de compenser le déficit de formation, trop souvent constaté et d'agir dans le sens de la formation initiale », souligne Didier Fontana. Des actions seront également menées pour la pérennisation des embauches des personnes handicapées recrutées dans le cadre des contrats aidés. « Il faut que ce soit de véritables embauches, de véritables emplois qui s'inscrivent dans la durée », insiste Didier Fontana. Enfin, un programme de 50 M€ a été décidé pour la mise en accessibilité des locaux professionnels dans l'optique de favoriser les embauches de travailleurs handicapés.

En 2010 le dispositif d'aides du FIPHFP devra donner sa pleine mesure puisque les contributions des employeurs sont désormais à leur taux plein...

« L'insertion et le travail des personnes handicapées dans une entreprise ou une administration, ce n'est pas qu'une affaire de spécialistes. Cela relève de synergies entre les différents spécialistes et du travail en réseau »

L'apprentissage, un outil d'insertion professionnelle à fort potentiel



Les rendez-vous apprentissage, actions phares du FIPHFP

En 2009, le FIPHFP a développé un dispositif financier complet destiné à inciter et aider les employeurs publics à recourir à l'apprentissage pour intégrer des personnes handicapées. Depuis janvier 2010, le Fonds organise des rencontres en région pour présenter ses aides et expliquer la mise en oeuvre pratique de cette voie d'insertion des handicapés dans le monde du travail. Retour sur quelques idées-force développées lors des rendez-vous de Lorient, Evreux et Blois début 2010.

■ UN DISPOSITIF À ANTICIPER

Tant du côté de l'employeur que de celui de l'apprenti, l'anticipation apparaît comme l'une des clés de réussite de l'apprentissage. Pour l'employeur, il s'agira de s'y prendre suffisamment à l'avance pour trouver un apprenti - en se rapprochant des CFA, du Pôle emploi ou des Cap emploi notamment - mais aussi pour réaliser toutes les démarches auprès des CFA, de la DIRECCTE (*), de l'Urssaf, et adresser les demandes d'aides au FIPHFP. Mais si ces phases de recherche et de démarche nécessitent de se mobiliser plusieurs mois avant la rentrée scolaire, c'est finalement encore bien avant que le recrutement doit être envisagé. «Le recours à l'apprentissage doit être appréhendé dans le cadre d'une GPEC, pour pouvoir identifier les compétences à recruter», estime Stéphane Lafargue, délégué interrégional handicap (DIH) du FIPHFP. L'intérêt pour l'employeur est en effet qu'il va pouvoir former la personne au plus près de ses besoins et anticiper les recrutements à venir. «L'apprentissage est un outil très intéressant pour les collectivités, notamment dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, par exemple pour préparer des jeunes à la relève en raison des départs à la retraite qui vont avoir lieu», estime Dorine Gardin, chef du service «Mutations économiques, Développement et Accès à

l'emploi» de la DIRECCTE du Centre. « Dans les politiques managériales, il faut l'intégrer et quantifier le recrutement dans les services. Ensuite le dispositif a des prescripteurs et il faut se tourner vers eux : Cap emploi, Pôle emploi, missions locales, centres d'information et d'orientation et CFA », détaille Philippe Portal, directeur du CFA de la CCI de Brest. Ainsi la politique en matière d'apprentissage en général, et d'accueil d'apprentis handicapés en particulier, doit être anticipée et planifiée par l'employeur, en partenariat avec les organismes compétents. «Les différentes politiques qui ont pu être mises en place pour l'apprentissage ont souvent échoué à cause du manque de travail en amont avec les partenaires. En particulier, il faudrait rendre obligatoire un ou deux stages avant l'engagement des deux parties. Ce qui veut dire mettre en place une politique de stage la plus souple possible», préconise Daniel Bredoux directeur du GRAFIC Bretagne (Groupement régional pour l'accompagnement, la formation et l'insertion Concertée).

■ VALIDER LE PROJET

Côté apprentis, la préparation du contrat d'apprentissage - destiné à faciliter l'apprentissage lui-même - passe par l'élaboration et la valida-

(*) Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

tion d'un vrai projet professionnel. Une phase essentielle qui permet au jeune de confronter son projet à la réalité, et aux employeurs de connaître un futur apprenti. C'est d'ailleurs l'un des objectifs de l'accompagnement proposé par les Cap emploi. «Le fait qu'un jeune accepte le projet en fonction de ses aptitudes, c'est déjà bien. Nous voulons l'accompagner sur quelque chose de réaliste et sur le long terme. Ensuite, nous sommes plus ou moins présents selon les besoins de la personne handicapée et les demandes de l'employeur ou du tuteur. Et puis, petit à petit un lien se crée entre les deux », explique Christophe Payelle chargé de mission à Cap emploi Loir-et-Cher

«Il ne faut pas se limiter aux coups de cœur. Un projet non validé ira dans le mur », estime Daniel Bredoux directeur du GRAFIC Bretagne. La Région Bretagne finance d'ailleurs en ce sens un dispositif baptisé « Passerelle vers l'alternance » pour permettre aux entreprises privées ou publiques, et aux jeunes en situation de handicap, de vérifier le projet. «C'est un temps d'immersion en CFA, c'est-à-dire que le CFA accompagne le jeune vers la recherche d'une entreprise ou la mise en relation avec une entreprise publique ou privée, puis en fonction de son positionnement, on ajuste le parcours. On peut aussi personnaliser les parcours en raison des difficultés de chaque apprenti et notamment prolonger à trois ans en fonction des pré-requis des jeunes grâce à des financements de la Région », détaille Daniel Bredoux directeur du GRAFIC Bretagne. D'autres dispositifs peuvent aider la personne à valider son projet comme ceux proposés par les Missions locales via les plates-formes d'orientation professionnelle. «Ce sont des préparations à l'emploi grâce à un organisme de formation qui aide la personne à valider son projet. Il y a aussi de l'immersion en entreprise », explique Daniel Bredoux. «Il ne faut pas hésiter, lorsqu'on a un doute, ou lorsqu'on a un projet, à mettre le jeune en stage, en situation, pour essayer aussi de lever le frein dans les équipes. Les DRH sont rapidement convaincus, mais il faut aussi convaincre les équipes. La mise en stage du jeune permettra de débloquent certaines situations et éventuellement de conclure un contrat », confirme un psychologue du travail de Bourges.

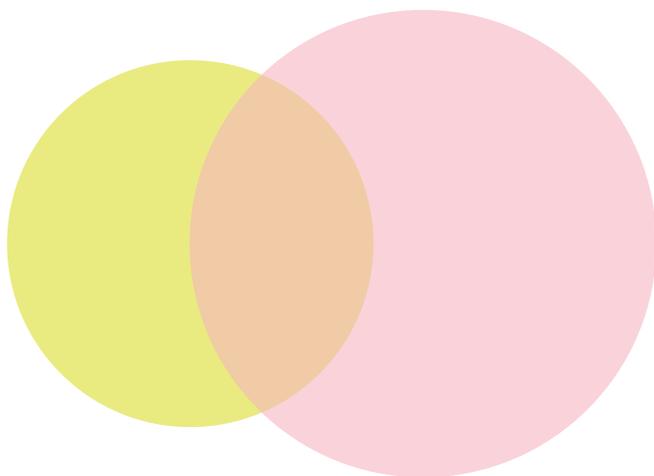
De nouvelles aides pour lever les freins à l'apprentissage

Si la formation adaptée au handicap a un coût, aujourd'hui grâce aux différentes aides apportées le FIPHFP, l'employeur ne peut plus être freiné par le manque de moyens financiers :

- une aide forfaitaire de 4 000 € par année d'apprentissage. Toutefois que certaines régions comme le Centre, prennent aussi en charge le coût pédagogique des apprentis dans la fonction publique, au même titre que les apprentis employés par le privé.
- une aide pour l'accompagnement de l'apprenti assuré par un opérateur externe, à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage
- une prime à l'insertion de 1 600 € si l'apprenti est recruté par la voie contractuelle afin d'inciter à la pérennisation de l'emploi.
- une aide à la formation de 1 525 € versée à l'apprenti pour la première année d'apprentissage.
- une prise en charge de la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine, dans la limite de 48 mois, selon le niveau de formation de l'apprenti.
- des aides à l'aménagement des locaux professionnels destiné à permettre aux agents handicapés de se déplacer dans leur environnement professionnel.

FAIRE SE RENCONTRER L'OFFRE ET LA DEMANDE

Il existe aujourd'hui une multitude de métiers que l'on peut apprendre en alternance, et susceptibles de répondre aux besoins de la fonction publique. Pourtant, les apprentis ignorent souvent le potentiel que représentent pour eux les collectivités territoriales. D'où le nécessaire travail de communication à mener au sein des divers établissements d'enseignement et auprès des CFA. L'ignorance par les employeurs publics eux-mêmes, des métiers qui peuvent être exercés dans la fonction publique par le biais de l'apprentissage constitue un autre frein. «Il faut expliquer aux DRH que dans leurs équipes il n'y a pas que le noyau dur de leur métier, comme le soin à l'hôpital. Il faut leur faire découvrir toutes les



*L'apprentissage
peut se faire
à tout niveau
de diplôme,
du CAP au
doctorat*

possibilités de métiers dans la fonction publique pour les personnes porteuses de handicap », estime Mme Quillon de Pôle emploi. En particulier dans les secteurs des espaces verts, du bâtiment, de la restauration, du secrétariat. D'autres pistes peuvent être explorées, comme au sein de la Région Haute-Normandie et la Région Centre, avec les ex-agents TOS des lycées, devenus personnel territorial avec la loi du 13 août 2004. « Nous avons conventionné avec le FIPHFP. L'idée est de pouvoir s'appuyer sur les agents des lycées pour trouver des niches d'apprentissage de façon à former des jeunes apprentis, qui soient en situation de handicap ou pas. Et du même coup valoriser les agents travaillant dans les lycées dans leur rôle de maîtres d'apprentissage », souligne Catherine Lauret, responsable du pôle pédagogie au sein de la direction de l'apprentissage de la Région Centre. D'ailleurs « si tous les diplômés ne sont pas éligibles, il est néanmoins possible de travailler avec les CFA pour imaginer de nouveaux métiers accessibles par la voie de l'apprentissage », précise Stéphane Lafargue, délégué inter-régional handicap du FIPHFP.

■ POUR TOUS LES NIVEAUX ET TOUS LES ÂGES

L'apprentissage peut se faire à tout niveau de diplôme, du CAP au doctorat. « En Bretagne, il y a des licences professionnelles, un CFA de l'université, nous travaillons avec les IUT et les quatre universités de Bretagne. Nous formons également des ingénieurs », détaille Philippe Portal, président des directeurs de CFA de Bretagne. L'apprentissage s'adresse aujourd'hui à des jeunes mais aussi à des moins jeunes. « Il n'est plus réservé à des personnes de moins de 30 ans. Ainsi la personne qui est reconnue travailleur handicapé ou qui est bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut s'inscrire dans un contrat d'apprentissage. Il nous arrive souvent

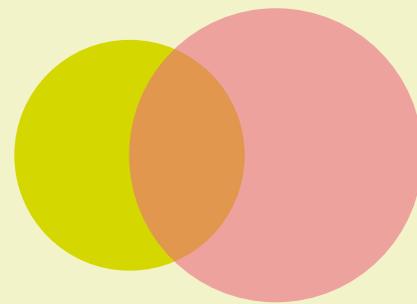
de voir des personnes qui ont déjà travaillé dans le secteur privé, qui ont des objectifs de reconversion ou de formation », constate Sophie Tondelier, Chargée de mission ressources humaines au Cap emploi de l'Eure.

■ LES INTERFACES EN ACTION

Dès lors qu'une collectivité souhaite embaucher des apprentis - en particulier handicapés - se pose la question du comment. Comment faire pour trouver le bon candidat, pour obtenir des aides, ou en cas de problèmes? Différents organismes assurent cette fonction d'accompagnement, au premier rang desquels on retrouve le réseau des « Cap emploi » dont la mission est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises. Une structure qui peut sélectionner des candidats et aider l'employeur à travailler sur la recherche du CFA correspondant au profil de poste. « On peut aussi mobiliser les partenaires adéquats, selon les besoins de l'employeur comme par exemple l'ARIADA (Association régionale pour l'insertion et l'accessibilité des déficients auditifs) ou le SIADV (Service interrégional d'appui aux adultes déficients visuels) qui interviennent pour sensibiliser les environnements de travail, les adapter au niveau technique », détaille Sophie Tondelier. Les Cap emploi qui assurent aussi un suivi dans l'emploi de la personne placée dans le cadre du contrat. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont également à même d'apporter un appui aux collectivités sur le montage des dossiers d'aide, et de faire le relais avec les différents acteurs du handicap. « Nous faisons également appel aux Cap emploi pour nous aider à trouver un candidat en situation de handicap », signale Aliye Gadhi correspondant handicap du FIPHFP au Centre départemental de la gestion de la fonction publique territoriale de l'Eure.

Se former et travailler avec un handicap

Témoignages



Formation initiale, formation continue, travail en réseau, discrimination : des agents en situation de handicap et des employeurs de la fonction publique témoignent (*).

« Formation Initiale »

Prendre en compte le handicap dès le plus jeune âge

« 80 % des personnes en situation de handicap n'ont pas le niveau de formation équivalent à la population générale », constate Jean-Luc Chagnon vice-président du Conseil général du Nord. En cause, un système éducatif inadapté à la prise en compte de la différence. « Il ne permet pas aux personnes en situation de handicap d'accéder à la formation », confirme Jean-Luc Chagnon. « Elles ont peut-être plus de freins et elles rencontrent plus d'obstacles dans leur parcours scolaire. Donc elles s'arrêtent peut-être plus tôt », avance de son côté Céline Wambeke, Responsable de la cellule handicap au Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord. Ainsi, pour Paule Dominique Coco, Chargée de projet handicap à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris « il faut complètement repenser le système, donner plus de moyens pour les accompagner dans leur formation, intégrer dès les plus basses classes le handicap dans l'enseignement. Susciter une réelle prise de conscience aussi. Mais les effets seront bénéfiques dans une dizaine d'années, voire beaucoup plus tard... ».

LA VOLONTÉ DES ENSEIGNANTS NE SUFFIT PAS

Pour l'heure, force est de constater que le système éducatif tend à laisser nombre d'enfants handicapés sur le bord du chemin, même s'il existe parfois une vraie volonté des enseignants. « Le souci des instits c'est que même s'ils veu-

lent aider, ils sont bloqués eux-mêmes. Ils sont obligés d'avancer, d'avancer. Moi je me suis retrouvé en fond de classe à faire du dessin », se souvient Manuel Albertino Terenas, agent polyvalent au service des fêtes à la Mairie de Villeneuve d'Ascq. « Je me souviens encore de son nom... c'était Mme Riboni, qui a été formidable. Elle avait 40 élèves dans sa classe, 40 élèves avec moi dedans. Oui, elle a fait de son mieux. Elle avait beaucoup de difficultés en français, surtout pour la dictée. Parce que quand elle me parlait comme aux autres pour la dictée je ne comprenais pas ce qu'elle disait. C'était comme si elle me parlait allemand ou chinois quand elle me parlait français. Alors que j'apprenais seulement à écouter le français, c'était compliqué », témoigne Véronique Castelain, aide soignante à la Mairie de Villeneuve d'Ascq, malentendante. Dans certains cas, c'est aussi tout simplement la volonté même qui fait défaut comme le relate Benoît Martin, conseiller municipal en charge du handicap à Cholet qui, infirme moteur cérébral, a des difficultés pour se déplacer : « certaines institutrices à l'école primaire « tiquaient » de m'avoir. Il y avait un établissement notamment qui avait son réfectoire au deuxième étage, et on me proposait soit de prendre le monte-charge des produits ou alors de manger tout seul dans mon coin à l'infirmerie ». « J'avais des gens qui m'aidaient, j'en avais d'autres qui me rejetaient. Et puis, j'ai fait avec », reconnaît Nadia Zahidi, Assitante du pôle mutualisation de la Préfecture de Lille.

(*). Extraits des films réalisés par l'agence CAPA, diffusés lors du Colloque du 11 février 2010 à Sciences Po. Retrouvez l'intégralité des témoignages sur www.fiphfp.fr, rubrique Vidéos

« Formation Continue »

Une formation continue accessible à tous



Par manque de confiance en soi, par peur de l'échec, peut-être aussi parce que la formation renvoie au souvenir d'une scolarité difficile, certaines personnes handicapées n'osent pas suivre des formations, à l'image de Laurent Chaillou, de la Direction informatique et nouvelles technologies au Conseil général de Loire-Atlantique. « J'ai pensé un temps faire des formations pour évoluer dans ma fonction. Mais je n'ai pas voulu me confronter à ça. J'ai donc laissé la chose de côté. Je pense que je n'y reviendrai pas », explique-t-il. Pour d'autres au contraire, la formation continue fait intégralement partie de la carrière professionnelle. « La formation j'en ai bénéficié, j'en bénéficie toujours et je compte en bénéficier tout au long de ma carrière », illustre Nadia Zahidi, assistante du pôle mutualisation de la Préfecture de Lille.

■ UNE FORMATION ACCESSIBLE À ADAPTER

Pour les personnes handicapées souhaitant se former, cela s'avère souvent plus facile qu'elles ne l'imaginent. « Dans ma collectivité, on avait une formation de secourisme. Je pensais que je ne pourrais pas en bénéficier. Et finalement ça s'est très bien passé. Les formateurs ont adapté la formation à mon handicap et puis finalement,

ils m'ont donné une attestation comme à tout à chacun », illustre Benoît Martin, conseiller municipal en charge du handicap de la ville de Cholet. Le plan de formation est ainsi - généralement - accessible à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. « Et quand il le faut, évidemment, des ajustements sont définis et mis en œuvre », indique Franck Périnet, directeur des ressources humaines du Conseil général de Loire-Atlantique. Encore faut-il que le formateur soit au courant du handicap comme le précise Véronique Castelain, aide soignante de Villeneuve-d'Ascq. « Quand je vais en formation, ils ne voient pas que je suis malentendante, sourde. Donc, j'essaie de me présenter : Véronique, je suis malentendante, je

« La formation j'en ai bénéficié, j'en bénéficie toujours et je compte en bénéficier tout au long de ma carrière »

porte des appareils auditifs. Si vous partez dans un coin de la pièce, que vous avez le dos tourné, que vous avez les mains devant la bouche, je ne vais pas bien comprendre ». Le cas échéant, des parcours de formation spécifiques peuvent être mis en place comme à la Chambre de commerce et d'industrie de Paris. L'idée est de « compenser quelques manquements, et permettre d'accéder à des postes peut-être un peu mieux calibrés dans l'entreprise. Donc cela concerne des personnes qui n'ont pas eu la chance de bénéficier d'une formation initiale solide », précise Paule-Dominique Coco, Chargée de projet handicap à la CCI de Paris.

« Portrait de Walid Fouque »

Réussir malgré les obstacles

A 23 ans, Walid Fouque est étudiant en master géopolitique à l'Université de la Sorbonne et à l'École normale supérieure. Le 8 janvier 2010, il était reçu au concours de conseiller des affaires étrangères.

« Le handicap ne me dessert pas nécessairement. Il représente seulement plus de contraintes en terme de temps d'aménagement, d'organisation. C'est la seule chose que j'ai en plus. Donc, après, c'est à moi de gérer ces contraintes. Et ça, ça

« il faut partir avec l'idée qu'on va réussir... »

ne dépend que de moi et de personne d'autre », assure Walid Fouque. Atteint d'une maladie neuromusculaire, le jeune homme a des difficultés à marcher et à porter des choses lourdes. Ce qui ne l'a pas empêché de poursuivre de brillantes études, habité par la volonté de réussir et une certaine confiance en soi. Concernant les concours : « il faut partir avec l'idée qu'on va réussir parce que, si je pars avec l'idée que je ne vais jamais y arriver, il est clair que je n'ai quasiment aucune chance. Pour l'instant, j'ai toujours dans l'idée que je ferais le maximum pour l'avoir du premier coup mais je suis prêt, toujours, à recommencer pour atteindre mon objectif ».

I INDIFFÉRENCE ET INACCESSIBILITÉ

Le chemin pour arriver à décrocher le concours de conseiller aux affaires étrangères n'a pourtant pas été des plus faciles pour Walid, à l'instar des autres jeunes en situation de handicap. Confronté à l'indifférence - voire l'incompréhension - du corps enseignant, à l'inadaptation des locaux. « Le corps enseignant ne s'est jamais rendu compte, réellement, de mon handicap jusqu'à l'université. Il était peu visible et même si je communiquais ou mes

parents communiquaient dessus avec l'établissement, les enseignants faisaient rarement l'effort de savoir exactement de quoi j'étais atteint »

Il y avait aussi des professeurs qui parfois n'étaient pas compréhensifs quand le sac était trop lourd ou quand il n'apportait pas les bons éléments « tout simplement parce que je ne pouvais pas les transporter ». Sans oublier le fait de laisser un collègue de 11 ans ou 12 ans, dont on sait qu'il a des difficultés à marcher, aller au 4e étage alors qu'il est possible de mettre des classes au 1er étage. A la Sorbonne, une rambarde qui menait à l'institut, donnait sur une porte de secours. Une porte qui ne pouvait donc être ouverte de l'extérieur. « Comment fait-on pour aller dans un établissement quand on ne peut pas rentrer par la porte de l'extérieur ? », interroge Walid. « Quand j'ai voulu venir à Paris, de Cannes, pour faire mes études, j'ai eu la chance d'être accepté dans un foyer assez



exceptionnel, le Foyer Bossuet, sans lequel j'aurais eu du mal à envisager mes études ici », assure Walid. Logé au premier étage, avec un ascenseur, la mezzanine de sa chambre avait alors été descendue pour qu'il puisse disposer d'un lit en « rez-de-chaussée ».

« Comment agir en réseau »

S'appuyer sur tous les partenaires

Comment atteindre le chiffre de 6 % de personnels handicapés, comment accéder aux candidatures de travailleurs handicapés? «Entre les personnes handicapés qui ne veulent pas ou qui ne souhaitent pas déclarer leur handicap dans leur CV et les employeurs qui n'arrivent pas à cibler réellement leurs profils de poste et qui n'arrivent pas à l'ouvrir complètement pour une accessibilité globale... il peut y avoir difficulté de rencontre entre les deux », constate Céline Wambeke, Responsable de la cellule handicap du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord.



« Il faut savoir avec qui on veut travailler, vers quoi on veut aller. Et c'est ça qui n'est pas toujours évident. Au sein de la chambre de commerce, nous nous sommes rapprochés des Cap emploi pour les emplois de plus ou moins basse qualification », illustre de son côté Paule-Dominique Coco, chargée de projet handicap à Chambre de Commerce et d'industrie de Paris. « Un des grands problèmes français, c'est la problématique du mille-feuille. C'est à dire qu'on aime à dessein rajouter des couches sur des couches. Souvent on se retrouve avec des personnes qui font à peu près les mêmes choses, et finalement on ne sait plus qui contacter », constate aussi Jean-Marc André, Directeur de l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) Drôme-Ardèche.

I MULTIPLIER LES VOIES DE RECRUTEMENT

Pourtant des organismes existent - et en particulier les Cap emploi - sur lesquels les candidats comme les employeurs peuvent s'appuyer. « On ne peut pas mener cette politique de recrutement des personnes handicapés au sein de la fonction publique, seuls. Il faut s'appuyer sur tous les partenaires qui existent qu'ils soient associatifs, privés, publics. Le FIPHFP en faisant partie au premier plan, évidemment », estime Franck Périnet, Directeur des ressources humaines du Conseil général de Loire-Atlantique. Pour autant, « les réseaux de recrutement pour les personnes en situation de handicap sont encore jeunes et donc encore en train de se construire », constate Éric Simon, Directeur des ressources humaines de l'Hôpital Bichat à Paris.

« On ne peut pas mener cette politique de recrutement des personnes handicapés au sein de la fonction publique, seuls... »

D'autres collectivités ont la chance d'avoir une université qui peut constituer un vivier important de recrutements comme l'affirme Benoît Dacquin, chargé de mission handicap à la Mairie de Villeneuve d'Ascq: « Le réseau universitaire nous permet d'avoir des étudiants en situation de handicap qui naturellement souhaitent faire des stages et qui après souhaitent rejoindre notre collectivité ». Les correspondants handicap constituent par ailleurs des interlocuteurs privilégiés. « J'ai 70 correspondants handicap qui sont répartis dans toute la France et qui ont développé un réseau local », illustre Anne Marie Le Verche, référente handicap au ministère de la Défense.

« Discrimination »

Dépasser les idées reçues

« Quand je me suis retrouvée sur le marché de l'emploi, j'ai été à l'ANPE. J'arrive, je leur ai dit : « je suis étudiante handicapée, j'ai une maîtrise de droit public ». Ils m'ont dit : « ça existe ? ». Je leur ai répondu : « bah, la preuve ! », s'amuse Nadia Zahidi, assistante du pôle mutualisation à la Préfecture de Lille. Derrière l'anecdote, ce sont pourtant un grand nombre d'*a priori* à lever, de représentations sociales à changer. « Une personne en situation de handicap peut être un chef d'équipe, un directeur, un responsable, un élu, un maire pourquoi pas », assure Benoit Dacquin, chargé de mission handicap à la Mairie de Villeneuve d'Ascq. « On pourrait avoir accès à beaucoup plus de métiers si on commençait par ne pas regarder le handicap mais regarder la personne », estime Laurent Chaillou de la Direction informatique et nouvelles technologies du conseil général de Loire-Atlantique. Il existe en effet souvent un manque de confiance en la personne handicapée qu'on ne croit pas apte à remplir ses missions. « Quelques fois on en fait trop : « non, non ne porte pas cela, non attention tu vas te faire mal ». Je suis donc obligé de dire que je peux le faire, il n'y a pas de soucis », souligne Claudie Bontems, consultante en gestion des carrières à la Chambre de commerce et de l'industrie de Paris. Au final, comme tout salarié, ces personnes ont des points forts et des limites. « Il faut intégrer leurs limites et essayer, autant que faire se peut, de favoriser l'exercice de leurs points forts... comme on le fait pour tous les salariés. Sauf que là, il faut que ce soit institutionnellement pensé », assure Jean Marc André, Directeur de l'ADAPT - Drôme-Ardèche.

CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP

« On entend encore très souvent des expressions du type « c'est un bras cassé », « c'est une charge pour l'équipe », « d'accord pour qu'il vienne mais je le veux en surnombre », déplore Hélène Jacques, directrice de l'Hôpital Paul Brousse à Villejuif. Ainsi, les services accueillent bien souvent

la personne handicapée comme un problème à gérer, quelqu'un qui va donner du travail en plus. Au final, « tout le monde dit : une personne handicapée c'est bien... mais pas chez moi, chez l'autre. C'est cela qu'il faut changer, c'est démystifier le handicap », estime Céline Wambeke, responsable de la cellule handicap du Centre de gestion de



« On pourrait avoir accès à beaucoup plus de métiers si on commençait par ne pas regarder le handicap mais regarder la personne »

la fonction publique territoriale du Nord. Pour Ludovic Dierynck, référent et coordinateur emploi et handicap à Mairie de Villeneuve d'Ascq, « les choses évolueront réellement et profondément quand un certain nombre de personnes handicapées auront accès à l'emploi et pourront, en quelques sortes, sensibiliser leurs collègues et vraiment faire entrer le handicap dans les mœurs de chacun ».

Gérer l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

7000 collectivités territoriales de 20 agents et plus sont assujetties à l'obligation d'emploi de 6% d'agents handicapés. Ensemble, elles ne l'ont pas encore atteint mais tous les indicateurs prouvent qu'une dynamique est lancée avec le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes. Malgré les difficultés. Comment progresser ? Mode d'emploi en 50 réponses.

Sommaire

- Généralités : questions 1 à 6
- L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : questions 7 à 10
- La contribution au FIPHFP : questions 11 à 14
- Recruter un travailleur handicapé : questions 15 à 22
- La maintenance dans l'emploi : questions 23 à 30
- Les autres possibilités de remplir l'OETH : questions 31 à 34
- Les modes d'intervention du FIPHFP : questions 35 à 42
- De l'obligation légale à la dynamique RH : questions 43 à 50

Généralités

Quelles sont les obligations des collectivités ?

Les collectivités doivent employer 6 % de personnes handicapées dès lors que leur effectif atteint 20 agents. Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

1

- recruter une personne handicapée entrant dans la liste des bénéficiaires ;
- maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales ;
- conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail. En cas de non respect de ce seuil de 6 %, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Comment est organisé le FIPHFP ?

Installé en juin 2006, le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts.

2

Sa gouvernance est assurée par un Comité national composé de représentants des employeurs des trois fonctions publiques*, de représentants des personnels et d'associations intervenant dans le champ du handicap.

26 Comités locaux, déclinent la politique du comité national dans chacune des régions. Ils sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les délégués interrégionaux handicap (DIH).

*Pour les collectivités territoriales: Titulaires: Alain Blavat, Conseil général du Val-de-Marne, Yves Rome, Conseil général de l'Oise et Marie-Madeleine Mialot, Conseil régional centre, Christian Fournier, Conseil général du Val-de-Marne et Elisabeth Philippon, ville de Troyes.

Généralités

Quelles sont les missions du FIPHFP ?

Les contributions versées en 2008 par les employeurs qui n'ont pas atteint le seuil de 6 % se sont élevées à 187 millions d'euros. Mais le FIPHFP n'est pas qu'un organisme « collecteur ».

La loi lui a fixé la mission de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Cela passe par des aides financières aux employeurs pour l'aménagement d'un poste de travail, la formation... - 2008 a enclenché une forte montée en puissance de ces aides qui ont atteint 38 millions d'euros au lieu de 7 en 2007, et 70 millions en 2009. Cela passe aussi par un accompagnement global que le FIPHFP a formalisé dans une Charte de ses orientations stratégiques.

3

Où en sont les collectivités territoriales assujetties ?

9 000 collectivités territoriales de 20 agents et plus sont concernées par la loi de 2005.

En 2008, elles ont atteint un taux d'emploi de 4,6 % contre 3,5 deux ans auparavant...

16 % d'entre elles ont dépassé le seuil de 6 % mais, à l'inverse, 24 % n'en emploient aucune

- cette proportion est en baisse régulière.

Au 31 décembre 2009, 104 collectivités territoriales employant 385 000 agents ont passé une convention avec le FIPHFP.

En 2009, la fonction publique territoriale a versé 79 millions d'euros de contribution au FIPHFP, dont 43,5 millions pour les seules communes. 12,6 millions d'aide ont été versés aux collectivités.

4

Qui sont actuellement les agents handicapés ?

Les collectivités territoriales emploient environ 55 000 agents handicapés (au 1^{er} janvier 2007) : 46 % d'entre eux ont été reconnus comme travailleurs handicapés par la Commission des droits

et de l'autonomie des personnes handicapées (ancienne Cotorep), 22 % sont des agents reclassés ou assimilés, et 15 % sont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité. Les autres se répartissent entre accidentés du travail, anciens emplois réservés...

Les agents reclassés sont pris en compte au même titre que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et les collectivités font de leur maintien dans l'emploi une priorité.

La très grande majorité des agents reclassés, plus de 44 000, sont des agents statutaires de catégorie C. Seuls un peu plus de 1 000 appartiennent à la catégorie A. 43 000 ont entre 40 et 59 ans.

Rapport CNFPT de janvier 2010.

5

Quels sont les autres interlocuteurs des collectivités ?

• Les centres de gestion sont, pour les collectivités ayant moins de 350 agents, les interlocuteurs privilégiés sur les questions d'intégration et de maintien dans l'emploi.

• Pôle emploi : dont c'est la mission d'assurer l'intermédiation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi...

• Les Cap emploi : ce réseau spécialisé de 107 structures s'adresse aux demandeurs d'emploi handicapés et aux employeurs.

• Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont un rôle important, pour la reconnaissance du handicap d'un agent.

• Les centres de rééducation professionnelle : l'offre de formation professionnelle aux personnes handicapées repose pour une grande part sur ces établissements médico-sociaux.

6

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

7 Qui sont les employeurs publics concernés ?

- Les administrations de l'État : ministères, préfectures, directions départementales... ;
- Les établissements publics de l'État sauf ceux à caractère industriel et commercial (Epic) : agences, universités, musées ;
- Les collectivités territoriales : régions, départements, communes ;
- Les établissements publics locaux (sauf Epic) : communautés de communes, centres communaux d'action sociale, centres de gestion... ;
- Les employeurs de la fonction publique hospitalière : hôpitaux, maisons de retraites, établissements pour enfants ou adultes handicapés, établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, centres d'hébergement et de réadaptation...

8 Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
 - Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
 - Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
 - Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
 - Les titulaires de la carte d'invalidité ;
 - Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.
- A cette liste des « bénéficiaires » de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

Articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail

9 Tous les handicaps sont-ils concernés ?

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme une « limitation d'activité [...] subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques ». Elle a modifié la loi du 26 janvier 1984 sur la fonction publique territoriale pour y intégrer le principe : « aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée ». Et à l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, elle ajoute, concernant les aptitudes physiques exigées, la précision importante : « compte-tenu des possibilités de compensation du handicap ».

10 Existe-t-il des règles générales d'accessibilité ?

Les lieux de travail neufs ou aménagés dans la partie neuve d'un bâtiment existant, répondent désormais aux règles d'accessibilité aux personnes handicapées « lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible » (décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009). Un arrêté doit fixer les modalités d'application.

Dans le cas des collectivités territoriales, le lieu de travail peut aussi être un établissement recevant du public (ERP) : les ERP neufs doivent être accessibles, et les ERP existants, diagnostiqués au 1^{er} janvier 2010 pour les plus importants et à diagnostiquer avant le 1^{er} janvier 2011 pour les autres, devront être accessibles le 1^{er} janvier 2015. Le FIPHFP vient de faire de l'accessibilité des lieux de travail une grande priorité (voir question 42).

La contribution

Comment le quota de 6 % est-il calculé ?

Le seuil d'assujettissement de 20 agents équivalents temps plein s'apprécie en comptabilisant au 1^{er} janvier de l'année écoulée tous les agents, fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels, salariés sous convention collective, à temps complet et partiel...

11

Dans le privé, la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion a assoupli le principe **un agent handicapé = une unité**. Désormais, chaque agent handicapé est pris en compte au prorata de son temps de présence, quelles que soient la nature ou la durée du contrat de travail (CDI, CDD, intérim), dans la limite d'une unité. Par ailleurs, un agent handicapé dont le temps partiel atteint ou dépasse un mi-temps compte pour une unité et moins d'un mi-temps « au prorata » dans la limite d'une demi-unité. Ces dispositions ne s'appliquent pas pour l'instant aux employeurs publics

Qu'appelle-t-on « unités manquantes » ?

Lorsque le taux d'emploi est inférieur à 6 %, le nombre manquant d'agents handicapés est traduit en unités manquantes. La contribution au FIPHFP est ensuite calculée en fonction du nombre d'unités manquantes et de la taille de l'employeur.

12

Cette contribution est égale par unité manquante à :

- 400 fois le Smic horaire (8,86 euros bruts au 1^{er} janvier 2010) pour les employeurs entre 20 et 199 agents = 3 544 euros
- 500 fois le Smic horaire, entre 200 et 749 = 4 430 euros
- 600 fois au-delà de 750 = 5 316 euros.

Le nombre d'unités manquantes peut toutefois être réduit d'un nombre d'unités dites « déductibles », liées à certaines dépenses (voir question 13).

En quoi consistent les « unités déductibles »

Les montants en euros de quatre types de dépenses sont convertibles en unités déductibles qui allégeront la contribution au FIPHFP.

13

La sous-traitance : les contrats passés avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements ou services d'aide par le travail (Esat) peuvent permettre de remplir l'obligation d'emploi dans la limite de 50 %.

Les dépenses d'insertion professionnelle, dans la limite de 10 % de l'obligation d'emploi : aménagement de postes de travail, mise en place de transports adaptés, etc.

Les dépenses pour accueillir un agent lourdement handicapé, dès lors qu'elles dépassent un certain plafond.

Les dépenses affectées au maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes mais n'appartenant pas à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Comment la contribution est-elle calculée ?

Le calcul se base sur la déclaration annuelle au FIPHFP, avec une nouveauté cette année : le recueil obligatoire d'informations statistiques sur les catégories de bénéficiaires.

14

La contribution s'élève au nombre d'unités manquantes corrigé des unités déductibles et multiplié par 400, 500 ou 600 fois le Smic horaire selon la taille de l'effectif de la collectivité (voir Q 12). Pour les collectivités assujetties qui n'ont employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et passé aucun contrat de sous-traitance pendant une période supérieure à trois ans, le montant est fixé à 1500 fois le Smic. 2010 est la première année d'application de cette **surcontribution**. Si le Gouvernement a donné aux PME de 20 à 49 salariés jusqu'au 1^{er} juillet pour réaliser une action positive en faveur des travailleurs handicapés, ce n'est pas le cas pour la fonction publique.

Recruter un travailleur handicapé

Comment un travailleur handicapé peut-il intégrer la FPT ?

Le concours

Le recrutement par concours s'effectue selon les modalités de droit commun (diplôme ou niveau d'études et aptitude physique à l'emploi). Les limites d'âge pour se présenter ne peuvent être opposées aux candidats handicapés.

Le recrutement par la voie contractuelle

Lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être recrutés par contrat donnant vocation à titularisation dans des conditions qui ne dérogent pas aux conditions générales d'accès à la fonction publique (diplômes). La durée du contrat est la même que pour les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement un an), avec possibilité de reconduction d'un an maximum, avant d'être titularisés. Le temps partiel est de droit.

15

Les épreuves des concours peuvent-elles être aménagées ?

Oui. En vertu du principe énoncé dans son article 35, la loi du 26 janvier 1984 sur la fonction publique territoriale (modifiée par la loi handicap du 11 février 2005, voir Q9) prévoit des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription : installation dans une salle spéciale, temps de composition majoré d'un tiers, utilisation d'un ordinateur, assistance d'un secrétariat, temps de repos suffisant entre les épreuves, sujets rédigés en braille... Les candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent d'abord prendre contact avec le médecin agréé.

16

Existe-t-il des règles spécifiques pour la voie contractuelle ?

Oui. Les candidats aux emplois à pourvoir doivent justifier des mêmes diplômes que ceux exigés pour présenter un concours, mais :

- pour les emplois de catégories A et B, les candidats possédant un autre diplôme que celui requis par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle peuvent saisir pour validation la commission placée auprès du Centre national de la fonction publique territoriale.
- pour les emplois de catégorie C, à défaut du diplôme requis, l'appréciation est faite sur dossier par la collectivité territoriale après avis de la commission.

Décret n° 2006-148 du 13 février 2006

17

L'employeur public peut-il recruter avec un contrat aidé ?

Oui. Créé en décembre 2008, le contrat unique d'insertion (CUI) est déployé depuis le 1^{er} janvier 2010. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Il regroupe les contrats initiative emploi (CIE) du secteur marchand et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) du secteur non-marchand (le contrat d'avenir disparaît). La convention CUI-CAE, signée par Pôle emploi et la collectivité, a une durée minimale de six mois et maximale de vingt-quatre (soixante mois pour les travailleurs handicapés de plus de 50 ans).

Le FIPHFP a souhaité encourager les employeurs publics à pérenniser l'emploi des personnes handicapées au terme de ce contrat aidé par une prime de 6 000 euros versée en deux fois à la signature d'un CDD puis à la titularisation.

18

Recruter un travailleur handicapé

Un Pacte peut-il être proposé à un jeune handicapé ?

19

Oui. Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (Pacte) permet aux jeunes sans qualification de 16 à 25 ans d'accéder à des emplois de catégorie C. Il s'agit d'un contrat de droit public de douze à vingt-quatre mois (avec période d'essai de deux mois), pendant lesquels le jeune bénéficie d'une formation en alternance et du suivi par un tuteur. Il perçoit 55 % du salaire-plancher de la fonction publique jusqu'à 21 ans et 70 % après 21 ans. Au terme de son contrat, la commission de titularisation vérifiera sa capacité à exercer ses fonctions. Le FIPHFP a décidé de promouvoir ce dispositif qualifiant et d'encourager, par la création de nouvelles aides financières, les employeurs publics à recruter des jeunes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par cette voie.

Où trouver les candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

20

Pôle emploi a pour mission d'accueillir, indemniser, orienter et accompagner vers l'emploi tous les demandeurs d'emploi. L'accompagnement des publics en difficulté, dont les travailleurs handicapés, est une priorité.

Les **Cap emploi** sont des organismes de placement spécialisés dont la mission est, d'une part, d'élaborer des parcours d'insertion et d'accompagner les bénéficiaires vers l'emploi durable en milieu ordinaire de travail et, d'autre part, d'apporter leur appui aux employeurs.

Les **sites internet** : citons le portail du FIPHFP, carrefour-emploi-public.fr et le site dédié www.emploi-public-handicap.fr

La **Semaine pour l'emploi** des personnes handicapées est aussi une opportunité de rencontres. Enfin, les collectivités nouent des liens privilégiés avec les associations et reçoivent aussi des candidatures spontanées. Et cela marche !

Que se passe-t-il à l'arrivée à terme du contrat ?

21

Trois situations peuvent se présenter.

La titularisation de l'agent : déclaré apte à exercer ses fonctions, il est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

Le renouvellement du contrat : sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, l'agent n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, son contrat est renouvelé pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire, éventuellement dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

Le non renouvellement du contrat : si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire. L'agent a droit aux allocations chômage.

Article 8 Décret 96-1087 du 10 décembre 1996

Comment se déroule la carrière d'un agent handicapé ?

22

La carrière du fonctionnaire handicapé se déroule exactement dans les mêmes conditions que les fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade. Seule différence : il bénéficie d'une

priorité de mutation, et, « dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service » d'une priorité de détachement, d'intégration directe et le cas échéant de mise à disposition.

Par ailleurs, la loi du 11 février 2005 a fait transposer aux agents handicapés non titulaires le temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités de service.

Certains agents handicapés peuvent bénéficier, dans certaines conditions, de la cessation progressive d'activité (réduction de six années). Enfin, les agents handicapés bénéficient d'un suivi médical particulier de la part du service de médecine préventive

Article 54 Loi 84-53 du 26 janvier 1984

Le maintien dans l'emploi

Que prévoit la loi pour maintenir un agent devenu inapte ?

23

La loi du 11 février 2005 a créé une véritable obligation de moyens, en insérant dans la loi du 13 juillet 1983 l'important article 6 sexies : « afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, **les mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ».

Que se passe-t-il s'il ne peut être maintenu dans ses fonctions ?

24

Tout doit être mis en œuvre pour maintenir l'agent inapte à son poste. Le médecin de prévention aidera l'employeur à examiner les possibilités d'aménagements et d'adaptations du poste et à obtenir des aides financières. Mais lorsque l'agent n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, deux cas de figure :

- lorsque les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail : la collectivité peut l'affecter sur un autre emploi relevant de son grade ;
- toute activité professionnelle ne lui est pas interdite : l'administration lui propose, après avis du comité médical, de demander son reclassement dans un emploi relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois. L'agent peut alors accéder à ce nouveau corps ou cadre d'emplois par la voie du détachement ou de concours ou examens professionnels aménagés.

Quels sont les profils des agents en reclassement ?

25

Selon une récente étude de début 2010 du Centre national de la fonction publique territoriale, les agents en reclassement sont essentiellement des agents de catégorie C. Les agents des catégories A et B ne parlent pas de leur handicap car leurs postes sont davantage adaptés. Les métiers les plus touchés par le reclassement sont : les agents de crèches et auxiliaires de puériculture, les agents travaillant au contact des personnes âgées (à domicile, maisons de retraite), les agents de tri et de collecte, les agents d'entretien des collèges et lycées, les personnels de cuisine, les sapeurs-pompiers. Deux cas épineux : les assistantes familiales et les agents des services départementaux d'incendie et de secours. Et pour les collectivités, les reclassements les plus difficiles sont ceux des agents techniques et des agents de plus de 50 ans.

Que se passe-t-il en cas d'impossibilité de reclassement ?

26

En cas d'impossibilité de reclasser l'agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, (sur avis de la commission de réforme et l'employeur devant motiver sa décision), la collectivité mettra en œuvre la procédure d'admission à la retraite ou de licenciement pour inaptitude physique. Mais avant d'en arriver là, tout doit avoir été mis en œuvre, en amont, pour mettre en place des aides techniques afin de compenser le handicap. Sinon la collectivité court le risque d'être accusée de discrimination au nom de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 (voir Q. 23), même si les termes « mesures appropriées » et « charges disproportionnées » ouvrent la porte à des interprétations au cas par cas. La Haute autorité de lutte contre les discriminations (Halde) l'invoque à plusieurs reprises dans ses délibérations.

Le maintien dans l'emploi

Comment inciter l'agent à se faire reconnaître comme handicapé ?

27

Identifier les bénéficiaires potentiels, mais non reconnus administrativement, de l'obligation d'emploi ressort d'une logique de saine gestion.

Mais faire reconnaître son handicap est une démarche volontaire et personnelle. Seul l'agent peut en prendre l'initiative. La collectivité doit donc avoir pour objectif essentiel de faire passer le message : cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé facilite le quotidien professionnel de l'agent (adaptation du poste de travail, aménagements des horaires...) et fait bénéficier l'employeur d'aides pour y contribuer. La sensibilisation peut passer par le médecin du service de médecine préventive. Et, une fois que l'agent aura pris sa décision, la collectivité l'accompagnera utilement dans ses démarches auprès de la Maison départementale des personnes handicapées.

Quel est le rôle du médecin « du travail » ?

28

Le médecin du service de médecine préventive exerçant la santé au travail peut proposer des aménagements de poste et des solutions matérielles d'organisation du travail, « justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents ». Si elle ne suit pas son avis, la collectivité doit motiver sa décision et en informer le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, le comité technique paritaire. A noter : suite à un accord du 29 novembre 2009 le comité d'hygiène et de sécurité va devenir compétent en matière de conditions de travail et chaque collectivité territoriale d'au moins 50 agents en bénéficiera contre 200 auparavant. Le médecin formule des propositions sur l'accessibilité des locaux. Il assure également une surveillance médicale renforcée à l'égard des agents handicapés.

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985

Quelles sont les aides à mettre en place ?

29

Le médecin de médecine préventive peut s'entourer des conseils d'un ergonome ou d'un ergothérapeute pour proposer l'adaptation du poste de travail et de son environnement. Le comité médical et la commission de réforme sont aussi habilités à le faire.

Aides techniques : la norme internationale Iso 9999 définit ainsi l'aide technique : « tout produit, instrument, équipement ou système technique utilisé par une personne handicapée, fabriqué spécialement ou existant sur le marché, destiné à prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap ».

Aides humaines : ce sont les interprètes en langue des signes, les transpositeurs, les auxiliaires de vie accompagnant l'agent en milieu professionnel...
Le FIPHFP publie un catalogue des aides qu'il peut financer.

Existe-t-il des aménagements du temps de travail ?

30

Le temps partiel est accordé de plein droit à l'agent handicapé, titulaire ou non titulaire, après avis du médecin du service de médecine préventive. Cet avis ne saurait lier l'agent et, a fortiori, la collectivité dans son choix définitif. Le temps partiel est de 50, 60, 70 ou 80 % de la durée hebdomadaire. Il peut être accompli dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Des aménagements d'horaires sont accordés à la demande de l'agent, quand la mesure est compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Enfin les agents titulaires et non titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois dont la limite d'âge est fixée à 65 ans, peuvent, dans certaines conditions, bénéficier de la cessation progressive d'activité.

Les autres possibilités de remplir l'OETH

31 La collectivité peut-elle recourir à la sous-traitance ?

La loi du 11 février 2005 a voulu sauvegarder les équilibres avec le milieu adapté ou protégé, pour les travailleurs handicapés qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire. Les contrats de sous-traitance permettent donc de remplir l'obligation d'emploi dans la limite de 50 %. Quatre possibilités : sous-traitance d'activités en atelier, prestation de biens ou de services, mise à disposition d'un salarié et achat de fourniture, de la part

- d'entreprises adaptées (ex-ateliers protégés) : ces entreprises du milieu ordinaire de travail emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés dans des conditions adaptées à leurs possibilités ;
- d'établissements ou services d'aide par le travail (ex-CAT) : ces établissements médico-sociaux emploient des personnes handicapées qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire ou dans une entreprise adaptée.

32 Comment la sous-traitance est-elle prise en compte ?

La transformation d'un marché de sous-traitance en unités déductibles est obtenue en divisant le prix hors taxe des fournitures, travaux ou prestations (déduction faite des coûts de matière premières, matériaux...) par 2000 smic horaires bruts :

$$32 \quad \frac{\text{Dépense}}{17\,720 \text{ €}^*} = \text{unité(s) déductible(s)}$$

*smic horaire x 2000

En cas de mise à disposition de travailleurs handicapés (par exemple par les Esat « hors les murs »), le dénominateur est fixé à 1600 fois le smic. Ces travailleurs handicapés ne peuvent être décomptés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A noter : l'article 15 du code des marchés publics permet de réserver tout ou partie d'un marché à un établissement ou service d'aide par le travail ou à une entreprise adaptée.

33 L'apprentissage peut-il être une voie de recrutement ?

Oui. Le contrat d'apprentissage constitue un mode d'entrée dans la vie active par la voie de l'alternance pour tous les jeunes de 16 à 25 ans, quel que soit le niveau, du CAP au bac +5, et quelle que soit la spécialité professionnelle, d'aide-puéricultrice à jardinier, de mécanicien à ingénieur. La limite d'âge a été supprimée en 2009 pour les apprentis handicapés, ce qui favorise le recours à cette forme de contrat aidé pour l'ensemble des travailleurs handicapés. L'apprenti perçoit, selon son âge et son ancienneté dans le contrat, une rémunération allant de 25 % à 78 % du Smic. L'apprentissage se révèle bien adapté à la situation des personnes handicapées dont le niveau d'études et de qualification est généralement inférieur à la moyenne. Le FIPHFP a mis en place un dispositif d'aides spécifiques. Voir www.fiphfp.org

34 Existe-t-il des mesures incitatives à l'apprentissage ?

Le FIPHFP participe au financement de la formation de l'apprenti pour le reste à charge à payer par l'employeur dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 € par apprenti pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois. En plus de l'exonération de cotisations sociales, il alloue aux employeurs publics une indemnité forfaitaire d'un montant de 4 000 € par année d'apprentissage, si l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage. Si à l'issue du contrat d'apprentissage, la personne handicapée est recrutée pour durée indéterminée par la voie contractuelle, le FIPHFP versera à l'employeur une prime à l'insertion de 1 600 €.

Les modes d'intervention du FIPHFP

Quelles aides financières peut apporter le FIPHFP ?

Le FIPHFP finance, au cas par cas, des aides techniques et humaines afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés. Tous les employeurs publics peuvent en bénéficier, dans une liste qui concerne :

- les adaptations des postes de travail
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée
- les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie
- la formation et l'information des travailleurs handicapés
- les dépenses d'études
- la formation et l'information des personnels
- les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Un catalogue répertorie l'ensemble de ces aides par fiches thématiques (à télécharger sur le site du FIPHFP).

35

Les petites collectivités peuvent-elles en bénéficier ?

Oui. En effet, si les employeurs publics qui emploient moins de 20 équivalents temps plein ne sont pas assujettis au Fonds et ne doivent donc pas faire de déclaration, ils peuvent néanmoins bénéficier de l'ensemble de ses financements. La préoccupation des petites communes est le plus souvent le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents territoriaux touchés par un handicap. Leur centre de gestion sera un interlocuteur privilégié : certains centres ont d'ailleurs mis en place une cellule spécialisée « handicap » ou « maintien dans l'emploi » ou « reclassement ». C'est pourquoi le FIPHFP a passé, sur le plan national, une convention avec le centre national de la fonction publique territoriale, et sur le plan départemental, avec 50 centres des gestions pour qu'ils épaulent ces petites collectivités.

36

En quoi consistent les aides techniques ?

Le surcoût du poste de travail de l'agent handicapé peut faire l'objet de financements du FIPHFP, à hauteur de 10 000 euros, pour les aménagements du type : coussin, fauteuil ergonomique, outils bureautiques adaptés aux différents handicaps, véhicule professionnel, véhicule personnel (dans certains cas), équipement pour télétravail « pendulaire » (domicile et locaux de la collectivité) ; à hauteur de 5 000 euros pour les études relatives à ces aménagements.

Par ailleurs, le FIPHFP accorde des aides aux collectivités afin d'améliorer les conditions de vie, au sens d'un décret du 6 janvier 2006 (qui concerne la fonction publique d'État), des travailleurs handicapés qu'elles emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle : prothèses, transport domicile-travail, surcoût d'un fauteuil roulant...

37

Les aides humaines peuvent-elles être prises en charge ?

Oui, mais à condition d'être cantonnées à la sphère professionnelle. Les interventions financées sont celles de :

- l'auxiliaire de vie accompagnant l'agent handicapé dans la collectivité pour ses activités professionnelles,
- l'auxiliaire de vie accompagnant l'agent handicapé dans la collectivité pour les actes de la vie quotidienne,
- la rémunération du tuteur
- l'aide à la communication : pour les agents sourds, l'interprète en langue des signes, la personne assurant l'interface communication ou le codeur en langage parlé complété et pour les agents aveugles le transcripteur braille.

38

Les modes d'intervention du FIPHFP

L'agent handicapé peut-il être aidé par d'autres organismes ?

39

Ce n'est pas l'agent qui est directement aidé par le FIPHFP mais son employeur. Le Fonds aide la collectivité à hauteur du reste à charge, après l'intervention des régimes obligatoires et complémentaires de l'agent, et, le cas échéant, la prestation de compensation du handicap (PCH) qui lui a été attribuée par la Maison départementale des personnes handicapées. Rappelons que la PCH est une aide en nature qui vise à compenser le handicap en répondant aux besoins de la personne handicapée au regard de son projet de vie. Cette aide permet à la personne handicapée : d'embaucher une personne pour l'aider, de se procurer des aides techniques (fauteuil roulant) ou animalières (chien d'assistance), et d'aménager son logement ou son véhicule.

Quel intérêt a une collectivité de passer convention avec le Fonds ?

40

L'anticipation. Le FIPHFP propose un conventionnement pluriannuel aux collectivités qui engagent une politique handicap globale. A chaque étape d'élaboration, du diagnostic à la réalisation, la collectivité est accompagnée par le délégué interrégional handicap (DIH), l'interlocuteur du Fonds en région. La signature d'une convention permet de recevoir par anticipation le financement correspondant aux actions prévues l'année suivante. Depuis la première convention signée début 2008 par le Conseil général du Maine-et-Loire, 104 collectivités ont passé une convention : 6 Conseils régionaux, 18 Conseils généraux, 30 villes et 50 centres de gestion. La totalité des conventions avec les employeurs publics ont visé 15 500 recrutements et 13 500 maintiens dans l'emploi.

Quels partenariats le FIPHFP a-t-il mis en place ?

41

Le FIPHFP a noué des partenariats avec de nombreux acteurs dans le monde du handicap et de l'emploi et a conventionné avec plusieurs d'entre eux : l'Agefiph, son homologue du privé, le Centre national de la fonction publique territoriale et les centres de gestion, Pôle emploi, le réseau des 107 Cap emploi, les 116 équipes des Services d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et Comete France (médecine physique et de réadaptation). Pour le secteur adapté, le Fonds travaille avec Handeco qui fait le lien avec les établissements ou services d'aide par le travail et entreprises adaptées. Citons aussi l'ADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Quelles sont les priorités du FIPHFP ?

42

Le FIPHFP a mis en place un dispositif financier complet (dont une indemnité forfaitaire de 4 000 euros par an) destiné à aider les trois fonctions publiques à atteindre l'objectif de 1 000 entrées en apprentissage par an. L'apprentissage, sans limite d'âge pour les personnes handicapées, est encore mal connu, alors qu'il est une excellente voie de recrutement. Le Fonds a entamé un tour de France pour en faire connaître les nombreux avantages. Par ailleurs, afin d'améliorer les conditions de travail des agents handicapés, le Fonds a lancé un programme exceptionnel de soutien aux travaux d'accessibilité des lieux de travail engagés jusqu'au 30 juin 2010, pour un montant de 50 millions d'euros : stationnement automobile du personnel, circulation à l'intérieur du bâtiment, sanitaires.

De l'obligation légale à l'enjeu RH

Comment va s'appliquer l'accessibilité des lieux de travail ?

43

Le décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009 sur les lieux de travail neufs est le dernier de la soixantaine de décrets d'application de la loi handicap du 11 février 2009 à paraître. En dehors du principe général (voir Q 10), il précise que « les lieux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail ».

Un arrêté, en attente de parution, doit déterminer les modalités d'application « propres à assurer l'accessibilité des lieux de travail en ce qui concerne, notamment, les circulations horizontales et verticales, les portes et les sas intérieurs, les revêtements des sols et des parois, les dispositifs d'éclairage et d'information, le stationnement automobile ».

Y a-t-il une jurisprudence post-loi handicap ?

44

Oui et non. Le recul est insuffisant. Mais certaines affaires récentes, qui concernent le privé, dessinent une tendance : le juge met l'employeur face à son obligation de moyens. Dernier exemple en date : un arrêt de la cour de cassation du 17 février 2010 (pourvoi n° 08-45476) impliquant une société de transports de fonds, a donné raison à un convoyeur, victime d'un accident du travail, et licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Par ailleurs, le « juge de paix » qu'est la Haute autorité de lutte contre les discriminations (Halde) a eu à se prononcer dans quelques cas concernant la fonction publique et/ou à défendre des agents handicapés devant la justice : l'un des principaux textes qu'elle invoque est l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Q 23).

Les employeurs ne vont-ils par arguer de « charges disproportionnées » ?

45

Effectivement, la fin de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 émet la réserve « que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ». Cette réserve ouvre la porte à interprétations... Il est vrai que les collectivités ont déjà à faire face aux coûts considérables de la mise en accessibilité, à l'échéance 2015, de leurs établissements recevant du public. Ils ont été estimés à 20 milliards par une étude Dexia-Accès-métrie-Apajh-FFB. Seuls 5 à 15 % des travaux auraient été réalisés.

Quels sont les freins à l'emploi d'agents handicapés ?

46

Beaucoup d'idées reçues, et pas seulement chez les employeurs : l'agent handicapé travaille moins bien, il est toujours arrêté, il faut toujours l'aider... Lors de la Semaine 2009 pour l'emploi des personnes handicapées, l'association L'ADAPT les a tournées en dérision en lançant un quizz « Êtes-vous handi-tolérant au travail »... Pourtant, une fois intégrés les travailleurs handicapés se révèlent les champions de l'adaptation. Tout le monde le reconnaît après-coup. Par ailleurs, les employeurs publics le déplorent : ils ne trouvent pas les compétences. Le maillon faible de l'emploi des personnes handicapées est la formation. A peine 20 % ont le bac. Enfin, cela reste un grand tabou, on n'en parle pas : on sait mal « gérer » le handicap invisible parmi les invisibles, le handicap psychique.

De l'obligation légale à l'enjeu RH

47

Les retours sur expérience sont-ils encourageants ?

Oui, sans angélisme, et malgré les retards à combler. Dans une enquête Ifop pour le FIPHFP de septembre 2009, 86 % des élus et des agents de la Fonction publique disent avoir le sentiment que les conditions de travail des personnes en situation de handicap s'améliorent au sein de la fonction publique. Et les chiffres montrent que les collectivités territoriales sont entrées dans une dynamique. : « ce n'est pas seulement le taux d'emploi qui s'améliore, mais une manière de faire collective », a récemment déclaré à la Gazette des Communes (n° 2020) Valérie Strippoli, référente handicap de Grenoble-Alpes Métropole. Résumant bien l'enjeu autre que comptable de l'obligation d'emploi. Et les remontées de terrain le confirment : employeurs publics et agents handicapés en ont témoigné lors du colloque anniversaire des 5 ans de la loi handicap.

48

Quel premier conseil donner aux collectivités encore « inactives » ?

D'établir un diagnostic. En 2010, l'abattement la contribution prenant fin, la dissuasion financière va trouver son plein effet... Dans une étude de janvier 2010, l'Observatoire du Centre national de la fonction publique territoriale l'écrit : « une démarche cohérente nécessite la réalisation d'un diagnostic des effectifs, des modes d'actions existants au sein des différentes directions et des difficultés rencontrées pour atteindre le taux d'emploi obligatoire de 6 %. Ce diagnostic peut être réalisé en interne par la collectivité ou par un cabinet extérieur ». L'expérience montre l'efficacité d'un référent ou d'une mission handicap. Ce diagnostic aura pour première mission (délicate) d'identifier les agents qui pourraient être reconnus comme travailleurs handicapés.

49

Comment aider les collectivités dans leur politique RH du handicap ?

Le CNFPT, qui a passé convention avec le FIPHFP, étudie la possibilité de former les référents handicap que créent les collectivités.

Par ailleurs, les collectivités signalant leurs difficultés à recruter des personnes handicapées par inadéquation entre les candidatures et les postes proposés, le CNFPT propose un dispositif d'intégration « plus », en particulier pour les catégories A et B, afin de permettre aux candidats d'avoir le bagage à niveau.

Enfin les formateurs du Centre disposent de référentiels, construits avec le FIPHFP, pour sensibiliser les agents territoriaux et l'encadrer, former les acteurs de l'insertion, déclarer les personnes handicapées, recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi ces agents et conforter le rôle des médecins de prévention.

50

Les collectivités réussiront-elles à passer d'une contrainte à une dynamique ?

La récente étude de l'Observatoire du CNFPT dit que oui, même si les prises de conscience sont récentes : « les collectivités souhaitent à terme intégrer pleinement la politique handicap au sein d'une démarche de droit commun : elles refusent de traiter les situations de handicap au sein d'une politique sociale. Elles intègrent ces situations dans des problématiques de ressources humaines et de métiers où les candidatures, même de personnes handicapées, sont gérées selon leurs compétences ». Un constat qui relève, certes, de « grandes » collectivités, mais que les petites rejoindront au moins sur un point : « les collectivités territoriales refusent à la fois la discrimination positive et la non-acceptation de la différence ».





Ensemble
pour une fonction
publique exemplaire



Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées de la fonction publique
Caisse des Dépôts
Arcueil 3
16 - 18 rue Berthollet
94 113 ARCUEIL Cedex