

EMPLOI ET HANDICAP

Une fonction publique plus accessible



Parce qu'elle s'inspire d'une conception positive du handicap, la loi du 11 février 2005 est révolutionnaire à plus d'un titre. Surtout lorsqu'elle s'attache à neutraliser toutes les entraves à l'épanouissement de la personne handicapée dans sa vie sociale et dans son emploi. Plus seulement dans le secteur privé, mais aussi dans la fonction publique. Et pour que ce vœu ne reste pas lettre morte, elle crée le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le FIPHFP. La mission de ce Fonds est d'aider les employeurs publics à mieux prendre en compte la problématique du handicap dans la gestion des ressources humaines. Il s'attache aussi à mieux accompagner les personnes handicapées vers l'emploi, avec notamment le développement de l'apprentissage et de l'intégration des stagiaires. Comment agit-il ? De quels moyens dispose-t-il ? En somme, qu'est-ce qui a changé depuis le 1^{er} juillet 2006 et qui va encore bouger dans le rapport de la fonction publique et des personnes handicapées ? Enquête sur des initiatives qui marchent.

FONCTION PUBLIQUE : LE DÉCLIC



fonctions publiques et la Poste – des financements, ainsi que des ressources d'expertise et de conseil. En somme, un dispositif incitatif pour bien montrer la volonté des pouvoirs publics d'accompagner l'obligation d'emploi en aidant vraiment les employeurs publics.

De la contrainte au projet

En effet, depuis la loi de 2005, ces derniers, comme les entreprises du secteur privé, sont astreints, lorsqu'ils ne remplissent leur obligation d'emploi, à verser une contribution financière. Ainsi, "toutes les structures publiques de plus de 20 salariés, ou équivalents temps plein, doivent verser au Fonds une somme proportionnelle au nombre d'unités manquantes pour obtenir ce taux de 6 %. Avec pour corollaire l'annulation de cette contribution une fois ce quota atteint. Ce qui constitue, au-delà de la contrainte, un motif déterminant pour engager une réflexion sur les enjeux de l'intégration des personnes handicapées dans une politique de ressources humaines," explique Jean-François de Caffarelli, directeur du FIPHFP. La campagne de recouvrement de 2008 a permis au Fonds de récupérer une somme de l'ordre de 150 millions d'euros, qui devrait se situer entre 180 et 200 millions d'euros en 2010, lorsque cette contribution sera exigible à 100 %.

C'est avec cet argent que le FIPHFP peut mener ses missions. "Nous avons trois canaux d'engagement de nos crédits d'intervention, précise Jean-François de Caffarelli. Les employeurs publics souhaitant bénéficier d'une aide ponctuelle peuvent en faire la demande via une plateforme électronique accessible sur notre site Internet. Nous signons également des conventions pluriannuelles avec les structures et collectivités ayant une taille suffisante pour pouvoir développer sur le long terme une réelle politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Et il y a les partena-

Diplômé d'un 3^{ème} cycle de droit public et d'un 3^{ème} cycle de management des entreprises, Géraud Tardif s'investit en 1999 dans la recherche de son premier job. Pourtant, malgré son profil à forte valeur ajoutée, ses démarches sont longtemps restées vaines. La raison ? Sa cécité, conséquence d'une maladie à l'âge de neuf ans. Il évoque sans détour son parcours du combattant avant de parvenir à l'emploi qu'il occupe enfin de responsable du service informatique de la Drass du Centre à Orléans. "J'ai ressenti un véritable blocage. Quand j'évoquais mon handicap, les entretiens étaient rares et lorsque j'omettais d'en parler, c'était après que ça coïncit".

Persistence des préjugés, matériel inadapté, aménagements inexistant... En dépit de la loi du 10 juillet 1987 imposant à tout employeur, privé ou public, de compter au moins 6 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs, les obstacles à l'insertion pro-

Sylvie Gorecki, référente handicap au conseil général du Val-de-Marne (à droite), communique en langue des signes avec Geneviève Foucher, malentendante.

fessionnelle restent encore légion. Dans les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière), ce taux n'était au 1^{er} janvier 2006, que de 4 %, représentant 176 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. C'est donc pour sortir de ce contexte morose qu'a été votée la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui parmi ses nombreuses dispositions comprenait la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2006, il a pour objectif de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, en mettant à disposition des employeurs publics – les trois

riats avec des acteurs comme l'Agefiph et les Cap Emploi, entre autres. Un moyen indirect d'engager nos fonds, mais qui permet de démultiplier notre action" (voir pages 4 à 7).

Éviter le piège du centralisme

Mais, si la mise en œuvre de la contribution financière réveille certains employeurs publics, c'est par un travail de fond sur le terrain que le FIPHP entend changer les mentalités et réussir le pari d'une fonction publique exemplaire. Une politique volontairement audacieuse que s'est fixée l'établissement public à caractère administratif dont la gestion a été confiée à la Caisse des dépôts. Cette politique est déterminée par son comité national, sorte de conseil d'administration, composé de dix-sept membres représentant les employeurs des trois fonctions publiques, les personnels et des associations de personnes handicapées. Il définit notamment les grandes orientations relatives à l'utilisation des crédits du Fonds. Cette structuration s'inscrit aussi dans la proximité au travers des vingt-six comités locaux implantés dans chaque région. Présidés par le préfet de région, leur rôle est de développer sur le terrain les orientations fixées par le comité national et d'organiser des actions de communication, à travers l'organisation de colloques régionaux notamment, destinés



à informer, sensibiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs publics et faciliter la mise en relation avec les partenaires locaux du Fonds (Cap Emploi, Pôle Emploi...). "Tout est fait pour convaincre les employeurs publics de l'intérêt de conventionner avec le Fonds, explique Stéphane Lafargue, délégué interrégional du handicap (DIH) de l'Ouest. Et cela a un impact positif puisque, suite au premier colloque, à Orléans, nous avons signé une convention avec le centre hospitalier de Tours. Deux autres sont en cours avec le conseil général du Loiret et le conseil régional du Centre". C'est d'ailleurs une autre des missions des comités locaux que de délibérer sur les modalités pratiques et la pertinence des projets de conventions qui lui sont présentés. "Pour espérer être accepté, un projet se doit avant tout d'être

"Ensemble pour une fonction publique exemplaire". C'est le titre du programme de colloques régionaux initié par le FIPHP dans toute la France.

ambitieux et concret", souligne Hubert Delroise, DIH du Centre-Est et, à ce titre, animateur des comités locaux des régions Bourgogne, Auvergne et Rhône-Alpes. Dans l'organisation du FIPHP, les sept DIH constituent précisément des rouages essentiels. "En concertation avec les comités locaux et nos partenaires, notre objectif est de créer une dynamique de territoire en faveur de l'emploi des personnes handicapées, résume Stéphane Lafargue, DIH de l'Ouest. Cela implique de nouer des contacts avec les acteurs locaux agissant dans le domaine du handicap, d'aller au-devant des élus, des DRH des collectivités ou des CHU pour leur expliquer le fonctionnement du Fonds, comment le solliciter financièrement...". Un travail de longue haleine qui, avec la montée en charge progressive du Fonds, a commencé à porter ses fruits en 2008, où plus de 138 millions d'euros ont été engagés, soit cinq fois plus qu'en 2006-2007. Cette augmentation significative de l'activité du FIPHP tient essentiellement aux 59 conventions validées l'an passé, contre seulement 8 en 2007. "L'objectif pour 2009 est d'en enregistrer 200 nouvelles", annonce, confiant, Jean-François de Caffarelli. Dans cette perspective, Hubert Delroise table pour son territoire d'intervention sur une vingtaine de signatures d'ici la fin de l'exercice, dont neuf à court terme avec les villes de Dijon et de Clermont-Ferrand, le CHU de Mâcon ou le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Saône-et-Loire. "S'il existe des territoires où un gros travail d'information reste à faire, force est de constater que, globalement, les trois fonctions publiques s'engagent désormais à devenir exemplaires!", se réjouit-il.

Maintenir la pression

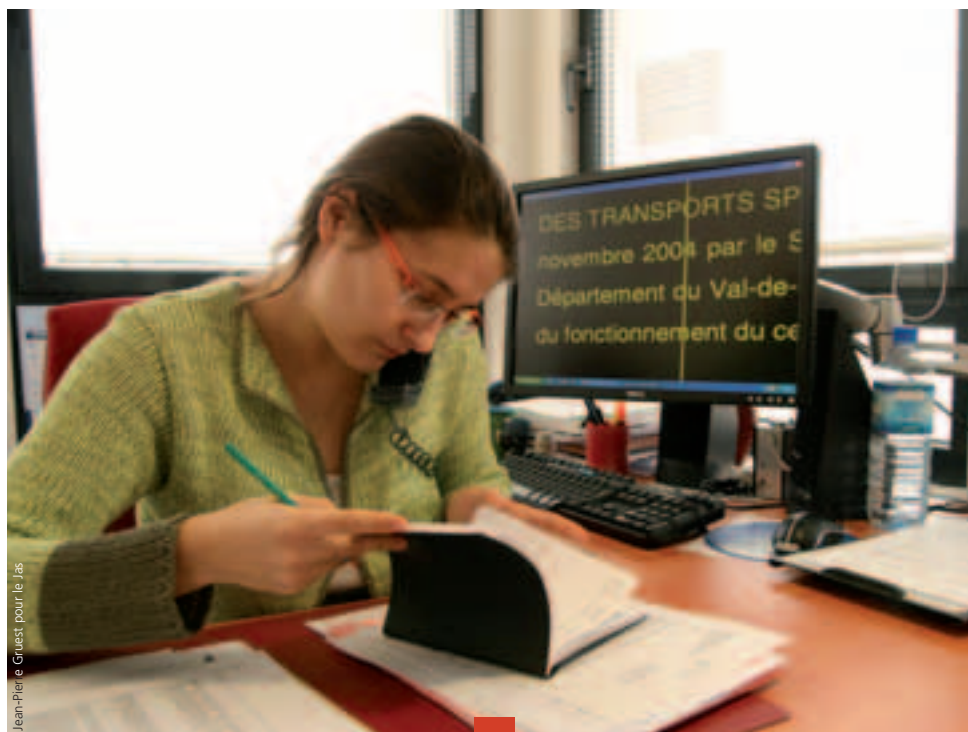
Certes, l'intégration des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique n'a pas été, pendant longtemps, une préoccupation forte pour beaucoup d'employeurs publics. Mais, certains s'en sont emparés de longue date. Comme le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et celui du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, qui ont mis en place dès 1991 les bases d'un réseau coordonné d'écoute et d'animation dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées : la Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (Criph). À l'origine de ce dispositif destiné à coordonner les mesures mises en œuvre par les deux ministères en faveur du recrutement des personnes handicapées ou de la réinsertion d'agents devenus handicapés : Didier Fontana, aujourd'hui président du comité national du FIPHP. "Nous examinons les dispositions à prendre au cas par cas. Il est rare que deux situations soient identiques et la globalisation risquerait de nuire à la qualité des conditions de travail de l'agent handicapé, et en conséquence lui nuirait comme d'ailleurs à tout son service", explique Aïcha Rouïssi, assistante en charge du budget, des aménagements de poste et des prestations spécifiques de la Criph. La cellule répertoire l'ensemble des besoins et répond à la totalité des demandes. "Du moins à celles qui sont connues, car en matière d'information nous avons parfois des difficultés à nous faire entendre, en dépit de nos efforts de sensibilisation", précise-t-elle, consciente que dans le domaine du handicap "les avancées sont toujours très lentes et tout peut reculer dès que la pression est relâchée".

DES RESSOURCES VRAIMENT HUMAINES

Dans la recherche d'exemplarité, ce qui compte, c'est de durer. C'est pourquoi, le FIPHFP offre à de nombreux acteurs les moyens d'approfondir le sillon qu'ils avaient commencé à creuser depuis des années. "Jusqu'à présent, nous n'agissions qu'au coup par coup, en fonction de l'état de nos finances, raconte le DRH du CHU de Limoges, Hervé Léon. Grâce au Fonds, on peut planifier une politique de recrutement des personnes handicapées. C'est notamment précieux pour l'aménagement des postes de travail". Même son de cloche du côté du ministère de l'Intérieur: "les financements, l'expertise et les outils développés par le Fonds nous permettent de structurer sur la durée ce que nous faisons déjà au quotidien en matière de politique en faveur du handicap", confirme Frédéric Périssat, sous-directeur à l'action sociale de la DRH du ministère. Des témoignages qui montrent bien l'impact du dispositif trois ans après sa création.

Du "prêt-à-porter" au "sur-mesure"... des aides sous toutes les coutures

Concrètement, tout commence par des aides "prêt-à-porter" dont peuvent bénéficier tous les employeurs publics, même ceux qui emploient moins de vingt salariés. Comment? Tout se fait en ligne grâce à une plateforme électronique, "e-services", accessible à partir du site Internet du FIPHFP (www.fiphfp.fr). Des modalités que Vanessa Dumétier, chef du service Politique sociale à l'Institut national de recherche agronomique (Inra), connaît bien pour avoir obtenu ainsi 66 000 euros d'aides l'an passé: "après s'être assuré que la dépense correspond aux types d'aides financés par le Fonds, pour un maintien dans l'emploi notamment, il suffit d'engager les frais, de les justifier par une facture et le Fonds rembourse la part qui lui incombe". Aménagements de postes



de travail, rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner un travailleur handicapé, aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie comme l'achat de prothèses auditives ou la prise en charge du transport domicile/travail... Ces aides ponctuelles en compensant pour la personne handicapée l'obstacle que pose son handicap à son recrutement ou à son maintien dans l'emploi, compensent aussi la contrainte éventuelle pour l'employeur, notamment financière. Une manière de faire bouger les lignes en montrant que l'emploi des personnes handicapées ne doit pas être vécu comme une contrainte. Un point de départ aussi avant de passer à l'étape supérieure, comme a choisi de le faire l'Inra en signant une convention de partenariat avec le FIPHFP. "Pas tant pour avoir un appui financier plus pratique que les aides ponctuelles, confie Vanessa Dumétier, mais surtout pour consolider

Anne-Elsa Mercier, malvoyante et chef de projets accessibilité et transports des personnes handicapées au conseil général du Val-de-Marne, a bénéficié de l'installation d'un écran d'ordinateur adapté.

durablement notre politique du handicap". En effet, pour les employeurs publics – les plus importants et tous ceux qui ont des besoins spécifiques –, le FIPHFP propose la signature de convention de partenariat pluriannuelle, généralement sur trois ans. On entre alors dans le "sur-mesure". Dans ce cadre, le Fonds détermine et engage une enveloppe budgétaire destinée à concrétiser le programme d'actions que l'employeur aura formalisé au préalable, avec l'appui du DIH de sa zone. Pour mener à bien sa politique, l'employeur perçoit le financement du FIPHFP en trois échéances, avec 35 % du montant global les première et deuxième années et 30 % la dernière. Chaque exer-



Jean-Pierre Graess pour le JAS

cice s'achève par une évaluation de suivi via le comité local pour vérifier que les promesses ont été tenues en temps et en heure; dans le cas contraire, le Fonds peut décider de ne pas solder la convention.

Une démarche exigeante

Exigeant, le FIPHP? Oui. Mais, "une telle démarche ne peut pas reposer sur le bon vouloir d'une ou deux personnes à même de partir à tout moment!", précise Stéphane Lafargue, DIH de l'Ouest. "Avant de nous lancer dans le projet d'une convention pluriannuelle [signée le 1^{er} décembre dernier avec le FIPHP, ndlr], il nous a fallu mener un dialogue social en interne pour expliciter cette démarche, notamment auprès des partenaires sociaux", insiste en effet Vanessa Dumétier de l'Inra. Car tous les signataires le confirment: s'engager dans l'élaboration de la convention ne doit pas se faire à la légère. "Il faut vraiment partir d'un état des lieux précis (pyramide des âges, flux entrants et sortants, contingent d'agents handicapés...), déterminer jusqu'où on veut aller et comment! Cela nécessite donc du temps, notamment parce qu'il faut se concerter avec tous les acteurs internes concernés par la question du handicap pour valider les orientations décidées et ne pas se retrouver avec une coquille vide!", rappelle Hervé Léon, du CHU de Limoges. À Pantin, ville signataire de la charte Ville Handicap en 2005, on a même choisi de déléguer la maîtrise d'ouvrage du projet à un cabinet de stratégie en solutions sociales. Leur objectif: passer d'une gestion du personnel purement administra-

Abdelghani Essghir, jardinier à la ville de Pantin (à gauche), a bénéficié d'une prise en charge de ses prothèses auditives par la collectivité et d'un accompagnement individuel pour son intégration dans l'équipe.

tive à une véritable gestion des ressources humaines, avec notamment l'objectif d'embaucher 40 travailleurs handicapés d'ici 2011. Avec à la clé un dossier "béton" soumis en septembre 2008 devant le comité local d'Ile-de-France. "Même si nous l'avons passé avec succès, cette étape n'est pas une simple formalité, reconnaît Nicolas Naulin, directeur général adjoint chargé des ressources humaines. Mais, cette exigence du FIPHP est plutôt rassurante et prouve qu'il n'accorde pas ses financements à tort et à travers!". En voici quelques exemples.

La voie contractuelle au ministère de l'Intérieur

Avec un taux de 5,50 % au recensement de 2008 (contre 5,24 % en 2007), le ministère de l'Intérieur se rapproche d'année en année du quota légal. Pour appuyer son troisième plan triennal en faveur de l'insertion professionnelle des personnes atteintes d'un handicap, il a signé avec le FIPHP en juillet 2008 une convention de 6,72 millions d'euros sur trois ans. Parmi ses objectifs figurent la multiplication et la diversification des sources de recrutement pour remédier au déficit de formation des travailleurs handicapés (70 % sont de catégorie C). "Dès que l'on cherche des Bac +2 ou Bac +3, le vivier se restreint singulièrement, déplore Frédéric Périssat, sous-directeur à l'action sociale de la DRH

Multiplier les points d'impact

Pour développer les synergies, partager les compétences et assurer la cohérence des prestations des différents financeurs, le FIPHP a signé des partenariats avec des acteurs de terrain dans le domaine du handicap et des structures transversales de la fonction publique.

L'Agefiph, partenaire naturel

Notamment avec son homologue du secteur privé, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Prévues dans la loi du 11 février 2005 et signée le 1^{er} juillet 2008, la convention avec l'Agefiph vise principalement à développer l'effort de formation et de qualification des demandeurs d'emploi handicapés pour accroître leur attractivité auprès des employeurs (financement de bilans de compétence, de remise à niveau ou de formations professionnalisantes). Elle contribue aussi à mobiliser le réseau des 107 Cap Emploi.

Les Cap Emploi suivent...

Ainsi, depuis le 2 juillet 2008, l'offre de services de ces organismes de placement dédiés aux personnes handicapées profite aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'orientant vers le secteur public. Et donc aussi aux structures publiques ayant un projet de recrutement d'un travailleur handicapé. Avec un objectif chiffré: permettre l'insertion professionnelle chez les employeurs publics d'au moins 20 % des personnes handicapées placées d'ici 2011. Fin 2008, les Cap Emploi avaient placé 6 780 personnes dans des contrats de plus de trois mois auprès d'employeurs relevant du FIPHP.

... et les Sameth, aussi

Ce partenariat avec l'Agefiph se traduit aussi par l'accès à l'offre de services des Sameth (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés): information et conseil sur la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi (cadre juridique, aides mobili-sables, exploration des possibilités d'intervention...), mais aussi coordination des actions nécessaires à la recherche et à la mise en œuvre des solutions.

Les centres de gestion en renfort

Pour compléter ce maillage territorial, le FIPHP s'appuie aussi sur les centres de gestion de la fonction publique territoriale qui, dans chaque département, assurent la gestion RH de toutes les entités publiques de moins de 350 fonctionnaires. Une convention-type négociée au niveau national leur est proposée. Quatorze ont déjà conventionné avec le FIPHP en 2008, notamment pour améliorer le reclassement des agents déclarés inaptes.

du ministère. C'est pourquoi nous allons tenter d'y remédier en nouant des relations avec des écoles de formation professionnelle ou les instituts régionaux d'administration, qui forment les cadres A de la fonction publique d'État. La piste du recrutement par voie contractuelle sera aussi fortement privilégiée. Autre cheval de bataille: poursuivre la sensibilisation des agents du ministère, et plus particulièrement des managers de proximité. "Ils sont souvent surpris lorsqu'ils apprennent que 70 % des handicaps sont invisibles!". Ce qui peut expliquer certains constats: "dans nos services déconcentrés, préfectures et sous-préfectures, on dépasse un taux d'emploi de 7 %, contre 3,2 % dans l'administration centrale. Mais, cette anomalie résulte peut-être d'un déficit de connaissance du nombre réel de personnes handicapées dans les services centraux. C'est pourquoi un effort d'amélioration des méthodes de recensement des personnes handicapées va être fait".

Le maintien dans l'emploi, priorité du CHU de Limoges

En milieu hospitalier, ce repérage est développé, car les centres hospitaliers sont très soucieux de pouvoir maintenir l'emploi de leurs personnels plus exposés au risque de handicap que ceux des autres administrations. C'est pourquoi le maintien dans l'em-

Décomplexer les bénéficiaires

"S'il est indispensable d'informer les acteurs publics sur les dispositifs du Fonds, il l'est tout autant d'en avertir les salariés en situation de handicap", insiste Annie Adami, directrice d'une association pour l'autonomie des sourds et malentendants, et membre du comité local Poitou-Charentes. Et d'illustrer: "si les personnes sourdes profondes sont bien référencées, celles qui le deviennent sont souvent ignorées parce qu'il leur est difficile d'assumer leur déficience. Résultat: elles n'osent pas demander de l'aide. Et cette majorité silencieuse le restera, à moins qu'elle n'apprenne l'existence de services spécifiques et n'interpelle son employeur. Car il faut l'avoir en tête, c'est la logique de services existants qui crée le besoin".

Un point de vue partagé par Martine Aubry, chargée de mission Handicap au conseil général du Val-de-Marne, qui note l'appropriation rapide de la démarche par "les personnes handicapées depuis longtemps, qui le cachaient parfois de peur d'être mises à l'index, dès lors qu'elles prennent conscience que tout ce qui est mis en œuvre l'est pour leur bien-être!". "Savoir que ces aménagements sont remboursés par le Fonds me décuplabilise par rapport à mon employeur et à la collectivité", reconnaît en effet Anne-Elsa Mercier, malvoyante et chef de projets accessibilité et transports des personnes handicapées au conseil général, qui a bénéficié de l'installation d'un écran d'ordinateur adapté, d'un logiciel de synthèse vocale, de luminaires spécifiques... Montant de l'investissement: entre 10 000 et 15 000 euros. Mais un gros travail reste à mener auprès des agents en parcours de reclassement qui, "bien qu'inaptes à leurs fonctions, ne se considèrent pas dans la loi, ajoute Martine Aubry. Il faut réussir à ne pas les stigmatiser".

ploi est au cœur de la démarche conventionnée récemment engagée par le CHU de Limoges (5,67 % en 2008), pour un montant de 400 000 euros. Avec au programme, la mise en œuvre de bilans de compétences, de parcours de formation personnalisés et la création d'une cellule interne dédiée pour

trouver des solutions au cas par cas. Un gros effort de communication sera également fourni, avec dans cette perspective la désignation d'un référent handicap dans chacun des vingt pôles de l'établissement. Courroie de transmission entre la direction et le reste du personnel – et inversement –, il aura pour mission de repérer les agents handicapés ne s'étant pas encore manifestés. Il devra également établir, dans chaque unité de travail, une cartographie des postes pouvant être proposés à un agent en situation de handicap, quel que soit celui-ci. Ce lourd chantier, qui nécessite d'aller jusqu'à la définition du poste, permettra ensuite la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des personnes handicapées.

Sensibiliser les collègues pour une insertion réussie

Lorsqu'elle intègre son nouveau poste à la médecine du travail au CHU de Rouen, après trois ans d'arrêt suite à une maladie rhumatologique invalidante, l'infirmière Florence Guerre ressent "un moment de flottement": "à l'inverse des patients, qui me posaient beaucoup de questions par rapport à mes béquilles, mes collègues sont d'abord restés très réservés sur ce sujet. D'où leurs difficultés, dans les premiers temps, à percevoir les limites de ce que je pouvais faire!". Et Géraud Tardif de la Drass d'Orléans, d'affirmer: "plus que d'être intrinsèque à la personne, le handicap peut survenir de l'environnement. Ainsi, le fait que ma venue n'ait pas été particulièrement préparée s'est longtemps traduit par une gêne dans la communication avec mes collaborateurs. C'est pourquoi j'estime indispensable de sensibiliser les équipes en amont pour favoriser l'insertion!".

Une problématique de plus en plus prise en compte par les employeurs publics, si l'on en juge les ambitieux volets d'information dans les conventions signées avec le Fonds. Référents Handicap, plaquettes à usage interne et externe, campagnes d'affichage, journées d'information, comme celle lancée en septembre 2008 par le ministère de l'Intérieur dans le cadre de sa campagne "Un autre regard sur le handicap"... aucune piste n'est négligée pour modifier les idées reçues.

Miser sur le bien-être des agents handicapés au conseil général du Val-de-Marne

De 5,08 % en 2006, le conseil général du Val-de-Marne est passé à 5,90 % en 2008, avec notamment 61 nouveaux agents reconnus comme travailleur handicapé. Des efforts mis à mal avec l'Acte II de la décentralisation, et notamment les transferts des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS). "Depuis le 1^{er} janvier 2009, nous avons



Jean-Pierre Gouest pour le JAS

intégré tous les personnels des collègues du département, soit 1 000 personnes de plus par rapport à la base de calcul initiale de 6990 agents. Ce qui va forcément abaisser notre taux et augmenter notre contribution”, regrette Martine Aubry, chargée de la mission Handicap à la DRH du conseil général. Fort heureusement, le financement de 883000 euros accordé par le FIPHP permettra de renouer avec des objectifs ambitieux: recruter dix bénéficiaires de l’obligation d’emploi par an et développer un programme spécifique de formation des agents en reclassement, avec la

recherche de tuteurs pour des stages dans les 28 directions départementales. L’accent sera également mis sur l’accompagnement, avec la prise en charge du transport des agents entre leur domicile et leur lieu de travail et, pour les sourds et muets, la présence systématique d’un interprète en langue des signes aux réunions de service. Sans oublier, en déduction de la contribution, la plateforme Tadeo pour les déficients sensoriels: “elle leur permettra par exemple de “téléphoner” par Internet avec, en simultané, une traduction en braille ou en sténotypie”. Sourde de

Luciana Tharsis, agent de la ville de Pantin, a bénéficié d’un aménagement de son poste de travail et s’est vue dotée d’aides techniques telles qu’un fauteuil ergonomique, un déambulateur ou cette pince accrocheuse pour ramasser des objets sans se baisser.

naissance, la gestionnaire comptable Geneviève Foucher attend cet équipement avec impatience: “aujourd’hui, dès qu’il y a litige sur une facture, cela se règle par e-mail. Tadeo me fera donc gagner un temps considérable et, en me permettant de prendre la parole en réunion, m’offrira davantage d’autonomie”.

En avant toute sur l’apprentissage et l’immersion professionnelle

Au-delà de leur handicap, nombre de travailleurs bénéficiaires de l’obligation d’emploi sont confrontés à un problème de compétences. Ce que les chiffres confirment: un tiers de cette population ne possède aucun diplôme (contre 15 % pour l’ensemble de la population active) et son taux de chômage atteint les 20 %, soit plus du double de la moyenne nationale. Pour Didier Fontana, président du FIPHP, “ce déficit de travailleurs handicapés suffisamment qualifiés pose un véritable souci en amont du recrutement. Il faut donc miser sur la formation des personnes handicapées afin qu’elles puissent satisfaire aux besoins des administrations”. C’est pourquoi le Fonds a enrichi début 2009 son offre de services avec des aides financières destinées à promouvoir l’embauche par la voie de l’alternance. Dans ce cadre, tout employeur public accueillant un apprenti recevra du FIPHP une indemnité forfaitaire de 4 000 euros par année

d’apprentissage, si l’embauche de l’apprenti est confirmée à l’issue des deux premiers mois d’apprentissage. Pour rémunérer l’organisme spécialisé assurant l’accompagnement spécifique de l’apprenti, l’établissement bénéficiera également d’une subvention plafonnée à hauteur de 520 fois le Smic horaire brut par année d’apprentissage. Sans oublier 1 600 euros supplémentaires en cas d’embauche en CDI à l’issue du contrat d’apprentissage. Le Fonds a également décidé d’encourager l’immersion professionnelle d’élèves et étudiants handicapés devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation. Comment ? En garantissant à l’employeur la prise en charge des dépenses ainsi occasionnées, comme les frais de transport adapté. “Outre le fait de favoriser la découverte des métiers de la fonction publique, cette mesure répond à un véritable manque dans les dispositifs de finance-

ments qui, par le passé, a souvent empêché des étudiants de pouvoir faire leur stage et donc de valider leur formation”, explique Jean-François de Caffarelli, directeur du FIPHP. Du côté du Cap Emploi de Savoie, l’enrichissement du catalogue d’intervention du Fonds est accueilli avec enthousiasme par Denis Plaze, son directeur: “c’est à la fois porteur de progrès et d’espoir ! Néanmoins, tout ne sera pas facile pour autant, particulièrement pour développer l’apprentissage. D’abord parce que, même si l’on sait que c’est efficace pour retrouver un emploi, l’idée de retourner à l’école pour se former reste souvent difficile à concevoir pour un adulte de 40/50 ans. D’autre part, à l’inverse de l’Allemagne, par exemple, la France manque de culture en matière de recrutement par l’alternance. D’où un gros effort de mobilisation en perspective, mais le jeu en vaut vraiment la chandelle !”.

“Parce que l’impact du FIPHFP se renforce, nous devons être encore plus disponibles”



**Didier Fontana, président
du comité national du FIPHFP**

Considérez-vous qu’il y a aujourd’hui un véritable changement de regard sur l’emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ?

D.F. : S’il s’avère encore insuffisant, ce changement est aujourd’hui une réalité dans un contexte difficile pour les trois fonctions publiques. Malgré le resserrement des effectifs et de nombreux départs à la retraite qui ne seront pas remplacés, les choses progressent dans la bonne direction.

D’autant plus avec l’action volontariste du gouvernement qui, à l’automne 2007, a mis en place un dispositif contraignant les services de l’État à recruter le quota légal de 6 % majoré de 25 % par an. Avec, en sanction du non-respect de cette obligation, le gel des crédits correspondants aux postes de personnes handicapées qui auraient dû être embauchées. En clair, mieux vaut un fauteuil roulant qu’une chaise vide. Du coup, l’ensemble des ministères se sont fixés des objectifs assez ambitieux en matière de recrutement et de postes proposés. Mais de nombreux efforts restent à faire, notamment en termes de sensibilisation. Trop d’employeurs ne sont pas encore persuadés – hélas ! – que le recrutement d’une personne en situation de handicap peut être une source d’enrichissement, et non un facteur de dégradation des performances du service.

Et il est évident que les actions mises en

place par le FIPHFP renforcent l’impact de la loi.

Le FIPHFP a connu quelques turbulences avant votre arrivée. Quelles ont été vos priorités depuis ?

D.F. : D’abord rappelons que le Fonds est un organisme très jeune avec un périmètre d’action important, les trois fonctions publiques et La Poste: ce n’est pas rien ! Tout devait être construit, même si plusieurs tâches importantes avaient été faites, comme la mise en place du mécanisme de collecte des fonds et l’élaboration du catalogue d’aides. Sans oublier la réalisation du Guide de l’employeur public, présentant les modes d’actions du FIPHFP et de ses multiples composantes, qui figure dans sa version réactualisée sur notre site Internet. Dans ce contexte, outre définir les axes d’action, le programme de colloques et le plan de communication du Fonds, notre mission était de consolider l’existant et de rôder le système, en tenant compte notamment des remarques des employeurs. Par ailleurs, la gestion administrative, autrefois partagée entre Bordeaux et Arcueil, a été réunifiée sur le site de la Caisse des Dépôts, à Arcueil, pour une efficacité optimale. Le Fonds est donc en ordre de marche, avec des outils opérationnels; il ne lui reste qu’à prendre toute son importance.

Quelles sont les perspectives pour le FIPHFP pour les mois à venir ?

J-F. de C. : Poursuivre nos efforts ! L’objectif prévu par la loi est d’arriver à un taux d’emploi de 6 % de personnes handicapées, certes, mais pas n’importe comment : avec des conditions de travail répondant à leurs besoins et aux nécessaires compensations de leur handicap. Pour cela, il fallait dans un premier temps faire connaître le FIPHFP et ses dispositifs d’aide. Maintenant, le Fonds va pouvoir affirmer de plus en plus sa notoriété, notamment via son nouveau site Internet labellisé Accessiweb niveau Or, synonyme d’un niveau d’accessibilité optimal. Atteindre



**Jean-François de Caffarelli,
directeur du FIPHFP**

nos objectifs suppose également d’étouffer et d’améliorer notre offre de services aux employeurs. Ce qu’a fait le comité national, début 2009, en approuvant toute une série d’actions nouvelles destinées, entre autres, à faciliter l’intervention des fonctions publiques dans la formation professionnelle des personnes handicapées.

INFOS PRATIQUES



Pour contacter le FIPHFP :
01 58 50 99 33

Les coordonnées des délégués interrégionaux du handicap sont disponibles sur le site www.fiphfp.fr

Pour en savoir plus sur les aides apportées par le FIPHFP aux employeurs publics et aux personnes handicapées : www.fiphfp.fr

Dossier conçu et réalisé par Le Journal de l’action sociale inséré en supplément de l’édition d’avril 2009.

En collaboration avec le FIPHFP.

Photo de couverture : Stockbyte

www.lejas.com

Le journal de
l’Action sociale
pour les personnes handicapées