SUJET NATIONAL POUR L'ENSEMBLE DES CENTRES DE GESTION ORGANISATEURS

ATTACHE TERRITORIAL

CONCOURS INTERNE

SESSION 2011

EPREUVE DE RAPPORT

SPECIALITE : **ADMINISTRATION GENERALE**

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- **Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni signature ou paraphe.**
- **Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) autre que celle figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier ne doit apparaître dans votre copie.**
- **Seul l'usage d'un stylo soit noir soit bleu est autorisé (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.**

Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce document comprend un sujet de 2 pages et un dossier de 34 pages.
S'il est incomplet, en avertir un surveillant.

SUJET NATIONAL POUR L'ENSEMBLE DES CENTRES DE GESTION ORGANISATEURS

CONCOURS INTERNE D'ATTACHE TERRITORIAL

SESSION 2011

spécialité ADMINISTRATION GENERALE

EPREUVE D'ADMISSIBILITE — Durée : 4 heures / Coefficient : 4

Rédaction, à l'aide des éléments d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale, d'un rapport faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles, afin de dégager des solutions opérationnelles appropriées.

Sujet :

Vous êtes attaché(e) territorial(e), chargé(e) de mission auprès du Directeur général adjoint en charge des ressources humaines de la Ville de X.

Le Maire entend développer une politique active en faveur des personnes handicapées, dans toutes ses composantes.

Les services de la ville comptent seulement 2,8% de personnes handicapées, sur un total de 2.800 agents représentant 130 métiers. Aussi, le Directeur général adjoint en charge des ressources humaines vous demande de rédiger un rapport sur les enjeux soulevés par cette problématique. Il souhaite que ce rapport permette de dégager des solutions opérationnelles appropriées en vue de favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des services de la ville.

Vous rédigerez ce rapport à l'aide des éléments du dossier et en mobilisant vos connaissances.

SOMMAIRE DU DOSSIER

Dossier de 34 pages

DOCUMENT 1 :	Textes législatifs et règlementaires – Extraits de codes	**4 p.**
DOCUMENT 2 :	L'intégration des agents est l'affaire de tous *Pénélope Puymirat, La Gazette des communes n° 2016, 8 février 2010*	**2 p.**
DOCUMENT 3 :	La fonction publique territoriale et le handicap en 10 questions *Sophie Macaire, La Gazette des communes n° 1972, 9 mars 2009*	**2 p.**
DOCUMENT 4 :	Interview pour Trajectoires de Didier Fontana, Président du comité national du FIPHP *Site Internet www.fiphfp.fr - Mars 2011*	**3 p.**
DOCUMENT 5 :	6% de personnes handicapées : mission impossible ? *Barbara Pasquier, La lettre du cadre territorial, n° 352, 1er février 2008*	**4 p.**
DOCUMENT 6 :	Handicap et emploi public – Encore des obstacles à lever *Martine Doriac et Danielle Van Santen,* *La Gazette des communes, n° 2020, 8 mars 2010*	**4p.**
DOCUMENT 7 :	Handicap et fonction publique : une simple question de détermination ? *Emmanuelle Strosser, Maires de France, 17 novembre 2009*	**3 p.**
DOCUMENT 8 :	Handicap et emploi *Catherine Tellier, Le courrier des Maires, n° 222, Mars 2009*	**6 p.**
DOCUMENT 9 :	Délibération n° 2010 du 13 décembre 2010 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (extrait de l'avis annexé à la délibération) *Site Internet : www.halde.fr*	**5p.**
DOCUMENT 10 :	Assemblée nationale Question écrite N° 95857 de M. Philippe Meunier Réponse publiée au JO le 22/03/2011, page 2842	**1p.**

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents volontairement non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

DOCUMENT 1

Textes législatifs et règlementaires – Extraits de codes

– 4 pages

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 38

Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours :

(....)

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues à l'article 45, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire

Article 81

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

Article 82

En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces cadres d'emplois, emplois ou corps, en exécution des articles 36, 38 et 39 et nonobstant les limites d'âge supérieures, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts.

Lorsque le concours ou le mode de recrutement donne accès à un cadre d'emplois, emploi ou corps de niveau hiérarchique inférieur, le classement dans le nouveau corps des agents mentionnés à l'article 81 sera effectué au premier grade du nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps, compte tenu des services qu'ils ont accomplis dans leurs cadres d'emplois, emplois ou corps d'origine, sur la base de l'avancement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient accompli ces services dans leur nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps.

Les services dont la prise en compte a été autorisée en exécution de l'alinéa précédent sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois, emploi ou corps d'accueil.

Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 1

I. - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-2 du code du travail peuvent, en application du septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé en application des dispositions du 5° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et des articles 10 à 13 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.

II. - Les médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap, inscrits sur la liste établie dans chaque département par le préfet en application de l'article 1er du décret n° 95-979 du 25 août 1995, sont seuls habilités pour établir le certificat médical prévu au premier alinéa de l'article 10 du décret du 30 juillet 1987 susmentionné.

Article 2

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégories A et B doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, éventuellement validée dans les conditions prévues aux articles L. 335-5, L. 335-6, L. 335-9, L. 613-1 à L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

Article 4

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission mentionnée à l'article 2 du présent décret.

Article 4-1

L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens.

Article 5

Les candidats qui remplissent les conditions fixées aux articles ci-dessus peuvent être recrutés par contrat pour la période prévue au septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Le contrat précise expressément qu'il est établi en application du septième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Article 6

Pendant toute la période de contrat mentionnée à l'article 5, les agents bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 8

A l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci.

I. - Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa titularisation.

Lors de la titularisation, la période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

II. - Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, après avis de la commission administrative paritaire compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

III. - 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 compétente pour le cadre d'emplois concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

Article 9

La situation de l'agent dont le contrat a fait l'objet d'un renouvellement dans les conditions posées par le II de l'article 8 du présent décret est examinée à nouveau à l'issue de cette période :

- si, à la suite de la procédure prévue au premier alinéa de l'article 8, il a été déclaré apte à exercer les fonctions, l'agent est titularisé dans les conditions posées au I dudit article ;

- si l'agent n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions, il n'est pas titularisé après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois concerné. Son contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage mentionnées au III de l'article 8.

Code du travail (version en vigueur au 1er juillet 2011)

Article L5212-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant vingt salariés et plus, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Article L5212-2

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

Article L5212-6

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec :

1° Soit des entreprises adaptées ;

2° Soit des centres de distribution de travail à domicile ;

3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail.

Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements ou services.

Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

Article L5212-7

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212- 2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l' article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d' une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article R4214-26

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

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

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

HANDICAP

L'intégration des agents est l'affaire de tous

Information, aménagement de poste, implication des services... le travail avec des personnes handicapées nécessite une communication entre tous et l'investissement de chacun.

Depuis 2005, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées oblige les collectivités de plus de vingt agents à recruter, au minimum, 6% de travailleurs handicapés. Cela passe par une politique d'embauche volontariste. Mais il s'agit aussi de mieux recenser ces agents. «Déclarer son handicap relève d'un acte volontaire. Nous proposons notre aide une fois que la personne s'est fait connaître», explique Françoise Anckly, chargée d'emploi à la direction des ressources humaines (DRH), au service emploi et compétence du conseil général du Bas-Rhin. Or, dans la pratique, nombreuses sont celles qui ne souhaitent pas faire cette démarche, tant elles ne veulent pas être considérées différemment et craignent que cette information ne soit un frein dans leur carrière.

D'autant que le handicap ne se voit pas forcément. Parfois, l'information ne remonte pas jusqu'aux RH. «Beaucoup de choses se faisaient dans les équipes sans que cela soit connu. Le management de proximité implique que soit pris un certain nombre de mesures concrètes, note Anne-Marie Derrien, DRH de Brest métropole océane (BMO). Le fait de porter cette politique aux RH permet d'adopter une approche plus générale et de faire passer les bonnes pratiques d'une direction à une autre.»

Formations dédiées. Si les agents font preuve de bon sens au quotidien, certaines pratiques nécessitent cependant une formation plus pointue, comme l'apprentissage de la langue des signes. «Le handicap interroge. Il est normal que l'entourage professionnel pose des questions. Nous sommes au cœur d'un changement de culture, donc on ne peut pas brusquer les gens», note Audrey Henocque, DRH du conseil général du Rhône.

Savoir comment se comporter avec un non-voyant ou de quelle manière discuter avec une personne malentendante sont, par exemple, des questions récurrentes. D'où la nécessité d'écouter les équipes et de répondre à leurs demandes par des journées de sensibilisation et des formations courtes. A la ville de Brest, les agents ont été informés sur les handicaps physiques et psychologiques par le biais de pièces de théâtre et de films.

Dialogue interne et externe. «Les outils de management ou d'accompagnement sont davantage nécessaires dans le cas de handicaps psychologiques», souligne Anne-Marie Derrien, à BMO. C'est pourquoi les collectivités font appel à des associations et des organismes extérieurs, tels que le réseau Ohé Prométhée-Cap emploi, spécialisé dans l'insertion des personnes handicapées. Ces structures sont sollicitées

LES POINTS CLÉS

Information
Il existe plusieurs types de handicaps, qui ne sont pas tous visibles. Des séances de sensibilisation et des formations sont organisées pour les agents.

Taux de recrutement La loi du 11 février 2005 oblige les collectivités à recruter 6 % de personnes handicapées.

Fonds pour l'insertion Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) alloue des financements aux employeurs publics qui mettent en place une politique en faveur de l'embauche de ces personnes dans leurs services.

TÉMOIGNAGE **Pierre Jamet**, directeur général des services du conseil général du Rhône

«Disposer de leviers pour reconnaître le volontariat»

«Nous nous heurtons à un problème législatif que j'essaie de faire évoluer. Le fait qu'une personne handicapée ait droit à une assistance au travail reste un principe théorique... Adapter un bureau, un ordinateur sont des aménagements faciles à mettre à place. Mais ça se corse quand on touche à des besoins plus intimes. Dans une journée de travail, certaines personnes handicapées nécessitent une aide. Mais on ne peut pas engager des auxiliaires de vie qui seraient présentes tout le temps, attendant qu'on ait besoin d'elles... Aujourd'hui, tout repose sur le volontariat, l'humanité. Nous aimerions disposer de leviers pour reconnaître l'implication des agents et récompenser ceux qui apportent leur aide de bon cœur.»

au moment du recrutement. Elles communiquent avec les ergonomes s'il y a lieu de réaliser des aménagements sur un poste de travail et font le point avec les psychologues, lorsqu'il s'agit de handicap psychologique. Au moment de l'embauche, il leur appartient de pointer la façon d'aménager une mission et de mettre en relief les tâches que la personne ne peut pas accomplir. Pourtant, ce système comporte des zones d'ombre… « Nous avons voulu recruter des personnes handicapées sans organiser de modalités particulières liées à leur handicap, car les associations nous affirmaient que c'était possible. Or les évaluations faites par ces dernières ne correspondent pas à la réalité du monde du travail. Dans un souci de favoriser l'intégration des personnes, on oublie le décalage existant entre une évaluation et un ensemble de compétences », note Danièle Hector, DRH du conseil général du Bas-Rhin.

Malgré certains écueils, le dialogue entre le manager et le conseiller emploi reste essentiel afin d'accueillir dans les meilleures conditions une personne handicapée au sein d'une équipe et d'évaluer précisément les missions qui lui sont confiées. D'autres intervenants sont également concernés. « Les procédures de recrutement répondent à une logique singulière : en amont, il y a le travail avec les organisations syndicales, puis la visite avec la médecine du travail, l'accueil du chef de service, l'implication de la direction informatique ou de la direction des moyens généraux s'il s'agit, par exemple, d'installer une rampe d'accès », explique Audrey Henocque. Ensuite, une fois que l'agent est en fonction, la DRH doit être à l'écoute des difficultés du manager, lequel doit dresser des bilans réguliers afin de savoir s'il faut faire évoluer le poste. Tout dépend alors du type de handicap.

Subventions et compensations. La majorité des collectivités a signé une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Cet organisme alloue des financements pour, par exemple, l'aménagement des bureaux, des ordinateurs, la fourniture de prothèses auditives, de codeurs et transcripteurs, le recours à un interprète en langue des signes, de fauteuils adaptés, etc.

Par exemple, la ville de Brest, qui emploie près de 9 % de personnes handicapées, fait intervenir des interprètes dans les réunions d'information depuis plus de cinq ans ainsi qu'à l'occasion des vœux du maire, depuis trois ans. La DRH réfléchit aussi à des orientations afin que chacun trouve sa place et que le bon fonctionnement de la collectivité soit assuré : « Lorsque l'on s'aperçoit que quelqu'un ne peut pas assurer la charge de travail demandée, nous cherchons des solutions de complément », note Anne-Marie Derrien. Dans ce cas, le recrutement d'une personne à temps complet permettrait d'alléger le travail des agents handicapés.

Pénélope Puysségur

TÉMOIGNAGE **Laurent Schmitt**, directeur du Vaisseau, établissement éducatif de découverte des sciences initié par le conseil général du Bas-Rhin

« Miser sur la proximité »

« En 2008, lorsque nous avons organisé l'exposition "Dialogue dans le noir", notre but était d'abord de mettre le public en situation de handicap physique, mais aussi de permettre à des personnes malvoyantes de trouver un emploi. A cette occasion, nous en avons recruté 19. Pour celles qui n'avaient jamais travaillé, nous avons eu à entreprendre une mission de resocialisation, et notamment leur apprendre à arriver à l'heure, à ne pas répondre à leur portable pendant une réunion… En devenant leurs tuteurs et accompagnateurs, notre équipe opérait un management de proximité. A la fin de l'exposition, une douzaine d'employeurs sont venus. 9 personnes ont trouvé un travail. Certaines avaient une maîtrise en droit administratif, en droit social… Ces rencontres ont ouvert de nouvelles possibilités. »

SITE INTERNET

■ FIPHFP : www.fiphfp.fr

La Gazette des communes La fonction publique territoriale et le handicap en 10 questions – 2 page(s)

La fonction publique territoriale et le handicap en 10 questions

Les employeurs territoriaux disposent de différents outils pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux emplois des collectivités locales et de leurs établissements.

1 En quoi consiste l'obligation d'emploi des personnes handicapées?

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics (sauf les établissements publics industriels et commerciaux), qui comptent au moins vingt agents à temps plein (ou leur équivalent), sont soumis à l'obligation d'emploi, à temps plein ou à temps partiel, de personnes handicapées.

Cette obligation est prévue par l'article L.5212-2 du Code du travail (ancien article L.323-1). Elle implique qu'au moins 6% de l'effectif global des collectivités concernées soient constitués de personnes handicapées.

2 Quelles sanctions sont prévues en cas de non-respect de celle-ci?

La loi du 11 février 2005 Handicap a prévu des sanctions financières à l'obligation d'emploi, afin d'en renforcer l'efficacité.

Ces pénalités alimentent un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), comparable à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) dans le secteur privé.

Ce fonds, qui réunit les employeurs des trois fonctions publiques, des organisations syndicales et des associations de personnes handicapées, finance des aides en faveur de l'insertion de ces personnes dans la fonction publique.

À NOTER

Dans un arrêt du 14 novembre 2008 (req. n° 311312), le Conseil d'Etat a jugé que le décret exigeant des professeurs d'éducation physique et sportive une qualification de secourisme et de sauvetage aquatique respecte le principe de non-discrimination des handicapés.

3 Quelles sont les personnes pouvant bénéficier de l'obligation d'emploi?

Sont notamment considérées comme «travailleurs handicapés» les personnes reconnues en tant que tels par les commissions des droits et de l'autonomie (ex-Cotorep), depuis le 1er janvier 2006.

Le sont également, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente.

Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, sont concernés, ainsi que les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'accident survenu en service ou de maladie contractée en service, les titulaires d'une carte d'invalidité et, enfin, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés sont aussi considérés comme travailleur handicapé.

4 Quels sont les modes de recrutement des personnes handicapées?

Les travailleurs reconnus comme personnes handicapées disposent de deux voies d'accès aux emplois publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ils ont tout d'abord accès aux mêmes concours de recrutement que tout autre candidat, mais le déroulement des épreuves peut éventuellement être aménagé en fonction de leurs moyens physiques. Ils ont aussi la possibilité d'être recrutés par contrat de droit public leur donnant vocation à être titularisés. Ce mode de recrutement n'est toutefois pas ouvert aux travailleurs handicapés ayant déjà la qualité de fonctionnaire. En outre, les collectivités locales peuvent s'acquitter, au moins partiellement, de leur obligation d'emploi de personnes handicapées dans le cadre de la commande publique.

5 Quelles conditions doivent-elles remplir pour accéder à la FPT?

Le candidat handicapé doit satisfaire aux conditions générales d'accès à la fonction publique et remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation de son handicap.

Il a obligation de présenter une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie. Par ailleurs, un médecin agréé doit apprécier la compatibilité du handicap avec l'emploi visé.

6 De quels aménagements les candidats à un concours peuvent-ils bénéficier?

Lors de leur inscription, ils doivent déposer une demande d'aménagement des épreuves. Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues 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. Des temps de repos suffisants sont accordés entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans les meilleures conditions. Concrètement, ces aménagements peuvent consister dans la majoration de la durée de l'épreuve, de la mise à disposition de matériel adapté, etc.

7 Quelles sont les modalités de recrutement par contrat ?

Si elles n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire, les personnes handicapées peuvent être recrutées par un contrat de droit public leur donnant vocation à être titularisées. Ce contrat permet l'accès aux emplois des catégories A, B et C. La durée de celui-ci correspond à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.

Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité, la durée de cette scolarité est ajoutée à celle du stage pour déterminer la durée du contrat. Au terme du contrat, l'agent est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction. A défaut, il est licencié. Le contrat peut toutefois être renouvelé pour une durée qui ne peut excéder celle du contrat initial.

Enfin, pendant la durée du contrat, les personnes handicapées bénéficient d'une rémunération équivalente à celle versée aux stagiaires nommés par la voie du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés.

8 Les personnes handicapées ont-elles les mêmes droits et obligations ?

Pendant la durée de leur contrat, les personnes handicapées relèvent du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié et de certaines des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Une fois titularisées, quel que soit leur mode de recrutement, elles sont soumises aux mêmes droits et obligations que les autres fonctionnaires. Leur rémunération, leurs perspectives de carrière sont identiques. Toutefois, les personnes handicapées peuvent bénéficier de certains aménagements de leur poste de travail. Après avis du médecin de prévention, l'octroi d'un temps partiel est de droit et elles ont priorité en matière de mutation.

9 Quels sont les aménagements des conditions de travail ?

Par des mesures appropriées, l'autorité administrative doit permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule ou la possibilité de conserver l'emploi correspondant à sa qualification, dès lors que cela ne constitue pas une charge disproportionnée pour le service (article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 modifiée). Le caractère disproportionné de ces charges est apprécié au regard des aides pouvant compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. En l'occurrence, les employeurs territoriaux peuvent demander le financement des aménagements de poste au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, en vertu du décret du 3 mai 2006.

Par ailleurs, des aménagements du temps de travail sont accordés. Ainsi, des aménagements d'horaires propres à faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi sont accordés, à sa demande, au fonctionnaire handicapé, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service. En outre, tout fonctionnaire peut, à sa demande, bénéficier d'aménagements d'horaires, sous réserves des nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne (article 60 quinquies de la loi du 26 janvier 1984 modifiée). Cette faculté a été étendue aux agents non titulaires depuis 2007 (décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Enfin, une autorisation de travail à temps partiel est accordée de plein droit aux agents handicapés, après avis du service de médecine professionnelle et préventive (article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984 modifiée). Un agent bénéficie également de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel de plein droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

10 Quelles sont les spécificités en matière de retraite ?

Les fonctionnaires handicapés peuvent bénéficier d'un départ en retraite anticipée (avant 60 ans) s'ils sont âgés d'au moins 55 ans et remplissent certaines conditions. Ils doivent justifier d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % et remplir les conditions de durée d'assurance et de durée de cotisations requises, selon leur âge. Seules sont comptabilisées les durées pendant lesquelles ils étaient atteints de l'invalidité égale au moins à 80 %. Par ailleurs, les fonctionnaires handicapés, ayant bénéficié d'un départ en retraite anticipée (ou qui auraient pu en bénéficier), se voient accorder une majoration de la pension.

Sophie Macaire

À NOTER

Les fonctionnaires handicapés, ayant bénéficié d'un départ en retraite anticipée (ou qui auraient pu en bénéficier), se voient accorder une majoration de la pension.

RÉFÉRENCES

- **Code du travail**, articles L.5212-2 et suivants.
- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983**, portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version consolidée au 19 juin 2008.
- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT), dans sa version consolidée au 1er janvier 2008 (notamment les articles 35 et 38).
- **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dans sa version consolidée au 1er janvier 2009.
- **Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996** relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, dans sa version consolidée au 14 février 2006.
- **Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006** relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, dans sa version consolidée au 4 mai 2006.
- **«Le recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique»**, DGAFP, collection Ressources humaines, novembre 2007.
- **«Le travailleur handicapé et l'emploi dans la fonction publique territoriale»**, Jean-Philippe Lamarche, Guy Sudre, Territorial éditions, mars 2007.
- **«La loi Handicap et les collectivités territoriales»**, C. Maisonneuve, Editions du Moniteur et «Gazette Santé Social», juin 2008.

DOCUMENT 4

Interview pour Trajectoires de Didier Fontana, Président du comité national du FIPHP

– 3 pages

Journée du handicap dans la fonction publique

Didier Fontana, président du Comité national du FIPHFP

Interview pour Trajectoires, dans le cadre de la Journée du handicap dans la fonction publique, le 12 mai 2011

Qu'est-ce que le FIPHFP et à quoi sert-il ?

Didier Fontana : Créé en application de la loi du 11 février 2005 par un décret du 3 mai 2006, le fonds d'insertion professionnel des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un établissement public administratif dont la gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.
Un comité national composé des représentants de trois collèges représentant les employeurs des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) des organisations syndicales et des associations représentatives, définit les orientations du fonds. Vingt-six comités locaux de même composition tripartite placés sous la présidence du préfet de région et animés par les délégués interrégionaux du fonds (DIH) déclinent la politique du
comité national dans les régions.
Le Fonds a une triple vocation : favoriser grâce à une politique incitative le recrutement des personnes handicapées dans les fonctions publiques, proposer des conditions de travail et un déroulement de carrière prenant en compte les besoins liés au handicap et aider au maintien dans l'emploi.

Il intervient au moyen :

- d'aides financières ponctuelles via une plate forme dématérialisée
- de conventions pluriannuelles avec les employeurs publics soucieux de mettre en oeuvre une politique d'ensemble concertée en faveur de l'emploi des personnes handicapées et qui se traduisent par l'octroi de crédits en contre partie d'engagements et d'objectifs
- de partenariats, le plus important prévu par la loi avec l'AGEFIPH, ayant pour objet de mutualiser les compétences et de démultiplier les actions du fonds ou d'assurer la cohérence des politiques mises en oeuvre.

Un point sur les aides : quelles sont les différents types d'aides accordées ? Existe-il un catalogue des aides, où le consulter ? Un agent public peut-il demander directement une aide au FIPHFP, ou à qui doit-il s'adresser ?

Didier Fontana : Les aides sont destinées à couvrir l'ensemble de la problématique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées qu'il s'agissent de prestations spécifiques liées au handicap, d'aides techniques ou humaines, de la prise en charge de formations ou d'études.
Le catalogue des aides est consultable sur le site du fonds : http://www.fiphfp.fr
Il est à noter que contrairement au secteur concurrentiel, domaine d'intervention de l'AGEFIPH, seuls les employeurs peuvent solliciter l'intervention du fonds, à l'exclusion par conséquent des agents handicapés eux mêmes.

Un point bilan et perspective : est-ce que la mise en place du FIPHFP a changé quelque chose dans la prise en charge du handicap dans la FP ? Quel est le bilan du FIPHFP ? Quelles sont ses perspectives d'action ?

Didier Fontana : Créé en 2005, avec un fonctionnement effectif à compter de fin 2007 le FIPHFP, a cependant modifié de manière très sensible la prise en compte du handicap dans la fonction publique. Le Fond est désormais connu par plus d'un élu sur deux (54%) et par près de neuf fonctionnaires sur dix (89%). A noter qu'une récente enquête IFOP souligne un important taux de satisfaction des personnes ayant été en contact avec le FIPHFP (90%), qu'il s'agisse des élus (92%) ou des fonctionnaires (88%).
L'action du fonds par les biais des aides et prestations qu'il octroie supprime pour l'employeur tout surcoût éventuel lié au handicap et il est essentiel de souligner que le refus d'embauche d'une personne handicapée au seul motif d'un manque de moyens financier n'est plus de mise.
Son action se caractérise également par la passation de conventions avec les principaux employeurs publics et, pour les autres, avec les centres départementaux de gestion qui font office d'interfaces. Conventions qui se traduisent par l'octroi de crédits en contrepartie d'engagement et d'objectifs pour la mise en oeuvre d'une véritable politique volontariste de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi : 232 conventions ont ainsi été signées à ce jour pour un effectif couvert de 3 140 000 agents représentant 67% de la fonction publique.
S'ajoute à cela des conventions de partenariats, le plus important avec l'AGEFIPH, dans le but de mutualiser les efforts et mettre en commun les moyens nécessaires, réalisant par là même des économies d'échelles et évitant le travail en doublon. Tel est le cas notamment du domaine de la formation, secteur sensible pour lequel la population de demandeurs d'emploi handicapés se caractérise par un déficit patent, à peine 20% des personnes handicapées ont un niveau égal ou supérieur au bac. On retrouve d'ailleurs ce souci dans une des deux mesures phares que le FIPHFP met actuellement en place : L'aide au recours à l'apprentissage dans la FP, l'autre mesure concernant l'élaboration d'un dispositif d'accompagnement des personnes handicapées psychiques ou mentales.
Même si le quota de 6% est encore loin d'être atteint, l'action du fonds, dans un contexte général de moindre recrutement, permet une progression constante (hors il est vrai éducation nationale) du taux d'emploi des personnes handicapées passé de 3,93 % en 2006 à 4,88 % en 2009, dernier chiffre connu. Tous les moyens sont désormais à disposition pour atteindre l'objectif encore récemment réaffirmé par les plus hautes instances de notre pays.

Vous avez été à la tête du CRIPH. Quels conseils donneriez-vous pour bien accueillir une personne handicapée dans un service ?

Didier Fontana : Je tiens en premier lieu à souligner que la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées au sein des ministères économique et financier (CRIPH), service à maints égards précurseur, fête cette année ses 20 ans d'existence
La question est effectivement souvent posée de connaître la conduite à tenir lors de l'arrivée dans un service d'un agent handicapé. Sans vouloir systématiser, l'arrivant est peut être le nouveau directeur, on peut envisager deux étapes :
- 1 : Une prise de contact entre la personne handicapée et son futur encadrement, ne serait-ce que pour, comme à l'égard de tous, définir les tâches à accomplir, apprécier les compétences ou les besoins complémentaires, envisager les difficultés éventuelles de tous ordres et notamment celles qui peuvent résulter du handicap.
Une règle d'or : demander à la personne handicapée ce dont elle a besoin que ce soit en termes d'aménagement ou en termes de comportement et ne pas anticiper des réponses à des questions qui peuvent ne pas se poser.
- 2 : Une réunion d'installation avec les futurs collègues où sera abordé, sans dramatisation ni « mise en scène » l'ensemble des sujets suscitant de possibles interrogations.
Sujets pour lesquels seront présentées en réponse les solutions déjà prises ou à prendre, de préférence en concertation.

Une seconde règle d'or : les collègues d'une personne handicapée n'ont pas vocation à l'aider du fait de son handicap.
L'expérience prouve que toute tentative en la matière se traduit toujours à terme plus ou moins long par une détérioration des rapports entre les personnes et l'instauration d'un climat délétère dans le service.
Mais accueillir un agent handicapé c'est aussi s'inscrire dans la durée et considérer dès l'entrée, puis tout au long de la carrière, son devenir professionnel : l'élaboration de projets professionnels, les plans de formations et les perspectives de promotions sont autant d'éléments qu'il conviendra de prendre en compte de la manière la plus naturelle comme pour tout agent.

Pensez-vous que les agents publics soient suffisamment sensibilisés au handicap ?

Didier Fontana : Le sujet de la sensibilisation est délicat, faut il rappeler qu'en matière d'emploi des personnes handicapées le quota de 6 % a été fixé par une loi de 1987 soit il y a 24 ans ! Il serait pourtant faux de prétendre que rien n'a été fait depuis lors en matière de sensibilisation mais les obstacles à la prise en compte du handicap restent tenaces et essentiellement d'ordre socioculturel.
Le monde du travail n'est pas une bulle hors du temps et dans une société qui glorifie la beauté, la jeunesse, la performance, la personne handicapée n'est pas la bienvenue. Peu importe qu'il s'agisse de stéréotypes aux fondements plus qu'incertains, la personne handicapée sera a priori supposée fragile ; de rendement moindre ; de peu de compétence ; difficile à côtoyer pour des raisons de caractère ou d'apparences, dont on exigera pourtant l'excellence quand il s'agit de lui donner une chance d'obtenir un emploi.
Redire, répéter, ressasser qu'il ne s'agit là que de propos convenus, le plus souvent infondés (et que les valides ne sont pas tous et en permanence performant à 100%) reste sans doute une des solutions au problème.
Une autre serait de mettre à profit les stages et périodes de sensibilisation pour faire découvrir aux services et aux personnes handicapées la réalité d'un travail ensemble qui, passé le temps du stage, pourra déboucher sur une embauche en toutes connaissances de cause pour chacun.

Certains agents publics pensent que le handicap est un frein à la carrière, qu'en pensez-vous ?

Didier Fontana : Il faudrait bien sûr répondre non, mais la réalité est autre, même si bien évidemment le motif du handicap n'est quasiment plus jamais invoqué pour faire obstacle à une promotion au choix par exemple, et l'on peut seulement espérer que les choses vont changer. Nous avons de bonnes raisons de le croire, la volonté des pouvoirs publics étant clairement affichée. Il demeure que rien ne sera gagné tant que subsisteront les stéréotypes négatifs déjà dénoncés.

Le 12 mai prochain sera la journée du handicap dans tous les ministères, participerez-vous à cette journée, pensez-vous qu'elle peut contribuer à lever des préjugés ?

Didier Fontana : *« Hâtez-vous lentement, et sans perdre courage, Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage, »* Boileau résume assez bien mon avis sur le sujet.
En 24 ans de nombreuses manifestations ont eu vocation à sensibiliser sur le handicap. Tant que le but ne sera pas atteint, il faut continuer et c'est ce que nous faisons, résolument. Je participerai bien évidemment à cette journée qui contribuera je n'en doute pas à lever les préjugés, même si pas tous et en un seul jour, et à accélérer les prises de conscience.

Mars 2011

6 % de personnes handicapées : **mission impossible ?**

Les collectivités n'ont pas attendu pour employer des personnes handicapées, mais, depuis un an, elles ont une obligation d'emploi, sous peine de « passer à la caisse ». Pour beaucoup d'employeurs territoriaux, la « barre des 6 % » semble impossible à atteindre, mais certains ont pris le taureau par les cornes.

Barbara Pasquier
barbara.pasquier@free.fr

••• L'ESSENTIEL •••

Les collectivités qui n'emploient pas 6 % de personnes handicapées sont désormais pénalisées financièrement.

Pour beaucoup, malgré leur bonne volonté, trouver des personnes qualifiées pour atteindre cet objectif relève cependant de la gageure.

Pourtant, certaines se sont fixé des objectifs ambitieux... et y parviennent grâce à des dispositifs innovants.

Jusqu'ici virtuelle, l'obligation d'emploi de personnes handicapées est devenue une contrainte financière avec la création en 2006 du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Les collectivités de plus de vingt agents qui ne peuvent pas faire la preuve qu'elles emploient au moins 6 % de personnes handicapées versent désormais une contribution proportionnelle à l'écart qui les sépare de ces 6 %. Avec un taux d'emploi de 3,77 %, les collectivités ont déjà versé, fin 2007, 34,26 millions d'euros (sur 90 millions pour l'ensemble des employeurs publics). D'ici le 30 avril 2008, chaque collectivité assujettie devra à nouveau faire une déclaration auprès du FIPHFP.

Constat d'impuissance

Si cette nouvelle contrainte financière pèse sur la « motivation » à passer à l'acte, pour beaucoup, la première réaction est un constat d'impuissance : atteindre la fatidique « barre des 6 % » semble tout simplement impossible.

C'est d'autant plus vrai pour les collectivités qui ont vu leur effectif augmenter avec le transfert des TOS ! « *Dans le département, une politique volontariste est mise en œuvre et il est évident qu'à compétences égales, je vais choisir la personne en situation de handicap,* indique Chantal Brunetot, DGA de la Seine-Maritime. *Les collectivités ont un rôle important à jouer pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi. Mais les règles du jeu sont faussées* ». Le transfert des 1 500 agents TOS et DDE s'est opéré « *sans tenir compte de la barre des 6 %* » et aujourd'hui, « *c'est aux collectivités locales de verser les pénalités* ».

Qui entre dans les chiffres ?

Autre question qui coince, le fait que les personnes en situation de handicap ne soient pas obligées de déclarer à leur employeur, ou futur employeur, qu'elles sont bénéficiaires de la loi du 11 février 2005. De nombreuses collectivités disent employer davantage de personnes handicapées que le montrent les chiffres. « *Je préfère payer - avec l'accord du DGS - des pénalités*, explique Sandrine Guesdon, responsable de l'emploi à la ville de Cergy, *que de demander aux personnes si elles ont la carte Cotorep. Je pense ainsi que nous n'avons pas 4, mais 10 % de personnes qui ont des difficultés professionnelles graves* ».

> ***« Il ne faut pas s'arrêter au mot handicap, la logique n'est pas seulement celle du recrutement. Il faut aussi sensibiliser les services, développer l'écoute des agents en difficulté. »***
> **Hervé Vaneecke, correspondant au handicap, conseil général de Savoie**

La question se pose notamment pour les handicaps invisibles, indique Chantal Brunetot. « *Certaines personnes sont parfois depuis longtemps en poste et l'on sait plus ou moins qu'ils pourraient bénéficier de la loi* ». Ce n'est que lorsque des aménagements de poste ou la prise en charge d'appareillage est nécessaire qu'il y a une opportunité pour aborder la question. En Seine-Maritime, un psycho-ergonome du travail va à la rencontre des personnels pour étudier l'ergonomie des postes de travail et suivre les besoins d'aménagements exprimés.

Mais on n'a pas aidé les collectivités dans cette démarche, alors que, comme pour l'accessibilité des locaux, les solutions envisagées nécessitent des moyens financiers importants... Or, le FIPHFP a désormais pour mission de financer les actions de sensibilisation, l'aménagement de postes et les études jusqu'alors à la charge des employeurs publics. Le principe est le même que pour l'Agefiph : les contributions versées par les collectivités qui n'emploient pas assez de personnes handicapées sont reversées à celles qui agissent pour le recrutement ou le maintien des personnes handicapées dans l'emploi.

Réécrire sa politique de recrutement

La première possibilité pour bénéficier d'un financement du FIPHFP est de solliciter une aide par le biais de la plateforme e-service. En octobre 2007, 431 demandes d'employeurs publics ont été reçues, soit 637 aides. 212 demandes (778 603 euros) ont été acceptées afin de financer des aménagements des postes et des études, des prothèses auditives, des auxiliaires de vie...

Deuxième option : le conventionnement avec le FIPHFP pour permettre aux collectivités de passer d'actions ponctuelles à une politique validée par l'ensemble des acteurs et notamment les organisations syndicales. « *Nous incitons les employeurs à écrire leur politique de recrutement et de maintien dans l'emploi en appréhendant d'une façon plus large la question de la santé au travail* », explique Stéphane Lafargue, correspondant interrégional de la région Ouest pour le FIPHFP.

> **AVEC UN TAUX D'EMPLOI DE 3,77 %, LES COLLECTIVITÉS ONT VERSÉ 34,26 MILLIONS D'EUROS**

Le Maine-et-Loire va ainsi signer une convention de 685 000 euros pour la première année, et plusieurs grandes collectivités sont également en discussion. Parmi les actions susceptibles d'être soutenues par le FIPHFP : un tutorat pour les personnes ayant vécu une rupture professionnelle, la création de postes tremplin dédiés au reclassement, le recrutement prioritaire de personnes handicapées pour des remplacements, des évaluations en milieu de travail, l'organisation de rencontres dédiées à l'emploi public des personnes handicapées... « *Soyez créatifs*, exhorte Stéphane Lafargue, *nous avons aujourd'hui les moyens de soutenir les employeurs publics innovants* ».

Même avec une politique de recrutement volontaire, les choses ne sont pas toujours simples. « *Il faut combattre les a priori sur les personnes handicapées*, dit Anne Batailler, DRH d'Albertville. *Mais même en montant un projet associant les agents et l'encadrement, les difficultés de recrutement sont une réalité. Je regarde en priorité les CV des personnes handicapées, mais je ne trouve pas toujours la ressource*

LE PACTE TERRITORIAL EN SAVOIE : UNE INITIATIVE UNIQUE

Les employeurs publics de Savoie se sont engagés ensemble en signant en 2005 le pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques. En partenariat avec les opérateurs du service public de l'emploi (ANPE et l'AGIRH - Cap emploi Savoie), le préfet en a confié l'animation politique à la DDTEFP.

Le FIPHFP finance l'animation du pacte pour 2008-2010 dans le cadre d'une convention de partenariat avec la préfecture de la Savoie. Une deuxième version du pacte a été signée en janvier 2008 par le FIPHFP, la préfecture de la Savoie, le conseil régional Rhône-Alpes, le conseil général de la Savoie, les mairies d'Aix-les-Bains, Chambéry, Albertville, Ugine, la CA Chambéry métropole, la CC de la région d'Albertville, la Fédération des maires de Savoie, la FHF, les centres hospitaliers de Savoie, le CNFPT Rhône-Alpes Grenoble, le CDG de la Savoie, l'ANPE et l'AGIRH Cap emploi Savoie.

dont nous avons besoin. Car on ne va pas recruter une personne au seul motif qu'elle est handicapée ».

Aider à la préparation des concours

La troisième voie - dernière arrivée, mais qui concerne un très grand nombre de collectivités - est celle de la formation, avec la signature en novembre 2007 d'une convention entre le CNFPT et le FIPHFP. Elle doit permettre aux collectivités de bénéficier de formations des personnels, prises en charges par le FIPHFP, à la question du handicap, de former les personnes handicapées qui ont besoin de compétences propres aux collectivités, de les aider à préparer les concours de la fonction publique mais aussi de former les agents des trois fonctions publiques des maisons départementales des personnes handicapées. « *Une demi-journée de sensibilisation pour tous les encadrants de proximité serait une première étape indispensable* » explique-t-on à la mairie de Lyon. Au CNFPT antenne Haute-Savoie, des ateliers formations de ce type sont proposés depuis 2005. « *Certains chefs de services qui refusaient même de regarder des CV de personnes handicapées, apprennent à porter un autre regard sur le handicap et à proposer des actions aux ressources humaines plutôt que de les subir* » explique Liliane Buisson, directrice de l'antenne. Des modules d'accompagnement des personnes handicapées - issues du secteur privé et repérées - sont également organisés, ils permettent de modifier leurs représentations sur la FPT, d'acquérir des connaissances de base sur leur futur environnement de travail, de dédramatiser la situation du jury.

Passer à l'action

« *Il ne faut pas s'arrêter au mot handicap*, revendique Hervé Vaneecke, correspondant handicap au conseil général de Savoie, *il y a une logique qui n'est pas seulement celle du recrutement. Il faut aussi sensibiliser les services, développer l'écoute des agents en difficulté en général... Cela va bien plus loin que le simple intitulé de la loi* ». Un véritable travail en réseau a été initié dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques de la Savoie. « *Le plus gros du travail est de fédérer les acteurs et de les faire avancer ensemble*, explique Sophie Cordel responsable de la mission fonction publique à l'AGIRH - Cap Emploi Savoie. *Le plan d'actions du Pacte s'articule autour de deux axes complémentaires et interdépendants : préparer les personnes handicapées aux carrières de l'emploi public par un accompagnement collectif et individuel dans les démarches de recherche d'emploi et les étapes de recrutement ; et mobiliser les trois fonctions publiques pour l'emploi des personnes handicapées afin de changer les représentations qui leur sont souvent préjudiciables.* »

Pour les collectivités, cela passe souvent par la révision des procédures de recrutement autour des besoins en compétences et la mise en place de tableaux de bord permettant de recenser les personnes handicapées, tout en gérant l'évolution des emplois et des compétences de l'ensemble des personnels. Une lettre du pacte territorial est adressée à 500 employeurs publics pour les informer des avancées et des projets, comme par exemple une étude-action menée auprès des personnels TOS de ly-

LES COLLECTIVITÉS EMPLOIENT PLUS DE PERSONNES HANDICAPÉES QUE NE LE MONTRENT LES CHIFFRES

cées de la Savoie. « *Le but est de mieux connaître les situations qui génèrent du handicap*, explique Lydiane Bonnet, chargée de projet Insertion des publics particuliers à la région Rhône-Alpes. *Nous voulons ensuite programmer les aménagements de postes pour ces derniers, afin que les personnes handicapées en place soient bien intégrées* ». Avec un taux d'emploi proche de 6 %, le but de la région n'est pas de faire de nouveaux recrutements, mais surtout de comprendre la réalité de travail des personnes handicapées, qu'ils soient ou non bénéficiaires de la loi de 2005. « *Nous souhaitons veiller à ce que leur poste soit pertinemment adapté et qu'il puisse évoluer pour que leur handicap ne s'aggrave pas*, explique Simon Movermann, DRH de la région. *Nous envisageons d'augmenter l'équipe de personnels dans les lycées qui participent à cette politique, notamment pour mieux organiser les remplacements* ».

« SOYEZ CRÉATIFS ! NOUS SOUTENONS LES EMPLOYEURS PUBLICS INNOVANTS »

Mettre les cadres « valides » en situation de handicap

Avec un taux d'emploi de 5,94 %, Villeneuve-d'Ascq a souhaité sensibiliser ses deux cents cadres « valides » en les plaçant dans des situations rencontrées par les personnes ayant un handicap visuel, auditif, moteur, cognitif ou psychique. Ils devaient entrer dans un bureau conçu pour un malvoyant, comprendre un discours réalisé pour un malentendant, s'installer à un bureau conçu pour un agent se déplaçant en fauteuil. Les ateliers étaient animés par des agents handicapés. Un quart des cadres a repéré des adaptations possibles sur les postes de travail et la majorité a souhaité que cette sensibilisation soit proposée à l'ensemble des agents.

Albertville aide notamment les personnes handicapées qui ont entamé un projet de reconversion professionnel à venir se tester dans leur nouveau métier auprès des services : « *On ne peut pas à la fois regretter le manque de compétence professionnelle disponible*, dit Anne Batailler, *et se désintéresser de la formation des personnes handicapées et des projets de reconversion* ».

Pour atteindre les 6 % d'ici 2012, le conseil général de l'Essonne (dont le taux était de 1,5 % en 2005) a signé un protocole d'accord pour impliquer l'ensemble des acteurs. Signé par les organisations syndicales, il prévoit d'une part l'intégration dans la collectivité des travailleurs handicapés par un recrutement et un accueil adapté, une d'adaptation au poste de travail grâce à un entretien d'installation et un plan de formation personnalisé ; et d'autre part le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, y compris ceux dont le handicap est survenu en cours de carrière, par un accompagnement de la personne et du service, assuré par la DRH et la médecine du travail. Chaque direction a par ailleurs signé un contrat d'objectifs dans lequel elle s'engage à favoriser et à mesurer l'effort de recrutement des personnes handicapées, et à prendre les mesures nécessaires pour faciliter leur insertion professionnelle.

Malgré les difficultés, certaines collectivités ont ainsi décidé de relever ce défi citoyen. Reste à généraliser l'action, y compris dans les plus petites communes. ■

LES PERSONNES HANDICAPÉES « NON DÉCLARÉES »

Devant l'obligation de « compter » les personnes bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, certaines collectivités se saisissent de la question du décompte pour repenser leur politique handicap sous plusieurs angles.

À Lyon, une campagne d'information sur les possibilités, pour les personnes handicapées, d'avoir un temps partiel de droit par exemple, s'est déroulée en même temps que l'envoi d'un courrier invitant les personnes concernées par le handicap à se manifester. De nombreuses questions sur le handicap en général sont désormais posées au pôle insertion professionnelle, en charge du plan handicap emploi.

En Savoie, l'équipe médico-sociale (deux médecins et un assistant de service social) sensibilise les personnels atteints d'une pathologie qui pourraient faire l'objet d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). En cas de demande de RQTH initiée par un agent, elle se fait, si ce dernier le souhaite, avec l'accompagnement de l'assistant de service social.

Dans le Maine-et-Loire, des CESU (Chèques emplois services universels) – d'une valeur de 500 euros par an sont proposés aux agents en situation de handicap pour faciliter leur vie quotidienne.

Pallier le déficit de formation, faciliter les recrutements

Le maillon faible de l'emploi des personnes handicapées reste la formation. Celle-ci conditionne le recrutement.

Avec un taux d'emploi de 4,4 % au 1er janvier 2008, la fonction publique progresse dans le recrutement de personnes handicapées. En l'obligeant, comme le secteur privé, à mesurer ses efforts dans ce domaine, *la loi de 2005* a mis au jour des carences de formation. Car recruter, c'est trouver un candidat correspondant au profil recherché. Or 20 % seulement des travailleurs handicapés ont le baccalauréat. Peu présents sur les bancs de l'université et des grandes écoles, ils sont donc peu nombreux en catégories A et B. Avant même de penser rejoindre un poste d'encadrement, il leur faut allier une détermination à toute épreuve et des conditions matérielles permettant la formation, puis l'emploi. Laurie, malentendante, appareillée depuis l'âge de 3 ans, a obtenu un DUT « carrières juridiques » en trois ans au lieu de deux, à l'IUT de Grenoble *après avoir bénéficié de l'aide du* service accueil handicap de l'université et d'une codeuse qui, en langue française parlée complétée (LPC) lui évite de confondre certains mots. Aujourd'hui encore, dans son travail à Grenoble Alpes métropole, la Métro *(lire l'encadré ci-contre)*, cette aide « humaine » lui est nécessaire dans les réunions et en formation.

Environnement adapté. Au quotidien, Laurie communique par messagerie en raison de difficultés entre un téléphone classique et son équipement auditif. En revanche, elle reçoit seule les agents dont elle gère la carrière, pour peu qu'ils l'écoutent et lui parlent avec attention. « Lorsque nous nous entretenons avec elle, nous prenons le temps de le faire, en la regardant en face afin qu'elle puisse lire sur nos lèvres. Laurie nous oblige à revoir nos façons de faire », reconnaît Valérie Strippoli, référente « handicap » à la Métro *(lire le focus, p. 29)*.

Directrice des ressources humaines (DRH) du conseil général du Rhône, Audrey Henocque se déplace en fauteuil roulant. Sa volonté de faire comme tout le monde l'a fait accéder au poste qu'elle occupe. Mais sans environnement adapté, elle reconnaît qu'elle n'y serait pas parvenue. L'IEP de Grenoble, où elle a suivi des études de sciences politiques, et l'Inet à Strasbourg, où elle a été élève administrateur, sont situés dans des villes engagées dans la mise en accessibilité. « Grâce au tramway, j'ai vécu une scolarité normale. Je pouvais aller boire un verre avec mes amis après les cours. Jamais je n'aurais pu étudier à l'IEP d'Aix-en-Provence, qui est installé dans un bâtiment ancien, ou à Paris », précise la DRH qui, en fin d'études, a pu partir en stage Erasmus en Angleterre, grâce à des aides humaines et financières complétant sa bourse.

Solutions simples. Mais, contrairement à Laurie, Audrey ou Marion *(lire le témoignage ci-contre)* déterminées à faire comme tout le monde, nombre de personnes han-

La qualification reste indispensable

Un DUT et des stages ont été pour Laurie, malentendante, le sésame pour entrer dans la fonction publique. « J'ai sympathisé avec les agents du service DRH de Grenoble Alpes métropole [la Métro] où j'ai effectué un stage. Je les ai revus lors du Forum de l'emploi ; ils cherchaient un remplaçant au pôle gestion sociale et j'ai postulé », précise Laurie, recrutée en CDD, titulaire depuis le 1er janvier. « Les ressources humaines, ça me plaît. J'aime le contact. Mais sans qualification, c'était impossible ! » reconnaît-elle. *Le point faible reste la formation et les réunions où les participants s'expriment sans lui faire face.* Elle ne peut lire sur leurs lèvres. « Les gens oublient mon handicap, me considèrent comme une personne normale. S'ils sont nombreux, la Métro engage une codeuse », explique-t-elle.

TÉMOIGNAGE Marion Gulet, étudiante malvoyante, en dernière année de grande école (Edhec de Lille), en apprentissage à la direction des affaires culturelles (DAC) de la mairie de Paris

« L'apprentissage, pour être dans le monde de tout le monde »

« J'ai choisi l'apprentissage en alternant mes cours avec un emploi à la mairie de Paris. Je veux exercer dans le domaine socioculturel. J'ai adressé des candidatures sans mentionner mon handicap, seul indice : la maîtrise du logiciel Jaws qui transforme un texte affiché sur un écran en un texte oral ou en braille. Le journal "A Paris" m'a contactée. Grâce à un stage à France Musique, des ateliers d'écriture en prison et une activité associative, j'ai un bon CV. On m'a alors demandé de revoir les pages culturelles. Ensuite, j'ai écrit pour le site "Paris.fr", puis aidé à la restructuration des services numériques. Une rencontre avec la directrice de cabinet de l'adjointe chargée du handicap m'a permis de travailler sur leur stratégie de communication. Mais je m'étais éloignée de la culture. Je veux être dans le monde de tout le monde. Je termine mon apprentissage à la DAC, au développement des publics. »

F. CALCAVECHIA

dicapées ont encore du mal à accéder à une formation. Conscient de ce problème, encore plus visible depuis qu'il accueille en intégration les agents de catégorie C, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) se montre vigilant. Après l'étude réalisée en janvier par l'observatoire du CNFPT, un guide du handicap, destiné aux collaborateurs et formateurs du centre, sortira en avril « pour lever des appréhensions » souligne Gérard Chaubet, directeur de la délégation Midi-Pyrénées, coauteur de l'étude avec ses homologues d'Aquitaine, d'Alsace-Moselle et de première couronne d'Ile-de-France. « Les consignes sont parfois très simples et les solutions très pratiques : aller moins vite, faire des pauses, transmettre le diaporama à l'avance, etc. » remarque l'intéressé qui refuse de dispenser de formation un agent handicapé. « Il sera informé sur ses droits à la formation et sa carrière. Si l'on veut qu'il ait sa chance, il ne faut pas le mettre de côté », insiste-t-il.

Anticiper. « Nous demandons aux collectivités de nous préciser, dès l'inscription, si un agent est en situation de handicap, pour anticiper, voir s'il a besoin de compensation ou d'adaptation pédagogique », précise Evelyne Papin, référente « handicap » à la délégation des Pays de la Loire. Selon le cas, cette dernière fait appel à un interprète en langue des signes, fournit la traduction en braille d'un sujet de concours ou négocie la mise à disposition du matériel utilisé au poste de travail. « Quand un stagiaire ne peut pas se déplacer, nous assurons la formation sur place », explique-t-elle. Par ailleurs, la délégation Pays de la Loire met en place, avec le centre de gestion de Loire-Atlantique et Cap emploi, une formation aux métiers administratifs de demandeurs d'emploi handicapés qui alternera les stages théoriques et pratiques. ■

ENTRETIEN Vincent Potier, directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

« Le CNFPT se mobilise pour mieux accompagner les stagiaires handicapés »

Comment expliquez-vous le faible nombre de recrutements d'agents handicapés dans les catégories A et B ?

Les collectivités signalent leurs difficultés à recruter des personnes handicapées par inadéquation entre les candidatures et les postes proposés. Les étudiants qui pourraient devenir cadres sont captés par le secteur privé. En outre, nos métiers sont insuffisamment connus et reconnus. Cela explique des candidatures peu nombreuses.

Que fait le CNFPT pour permettre à ces agents de s'intégrer et d'évoluer ?

Les collectivités sont les employeurs et prennent des initiatives que le CNFPT a la capacité d'accompagner par des actions de sensibilisation sur mesure. Elles créent, notamment, des fonctions de référents « handicap ». Nous étudions, avec le FIPHFP, la possibilité de les former. Dans la convention signée en 2008 avec le fonds, il était prévu de préparer cinq cents personnes handicapées à des concours. Cette disposition n'a pas bien fonctionné. Peu d'entre eux se présentent aux concours, car ils peuvent entrer dans la fonction publique sans. A partir de ce constat, nous proposons au FIPHFP un dispositif d'intégration « plus », en particulier pour les fonctionnaires de catégories A et B, afin de leur permettre d'avoir le bagage que tout candidat à un concours de ce niveau doit valider. La personne qui accède à certains postes sans concours pourra, ainsi, rattraper des étapes indispensables.

En formation et dans l'emploi, la situation des personnes handicapées se traite au cas par cas. Comment un organisme de formation peut-il s'adapter ?

Sous l'impulsion de François Deluga, président du CNFPT, qui a fixé parmi ses priorités l'accueil des personnes handicapées, une étude vient d'être réalisée par les directeurs des délégations Midi-Pyrénées et Alsace-Moselle. Celle-ci doit permettre de repérer les aides humaines et les travaux d'accessibilité nécessaires afin que le CNFPT réponde mieux aux besoins des agents handicapés qui ont droit à la formation.
Le programme d'investissement du CNFPT a doublé. Dès lors que l'on investit, on améliore l'accessibilité. Il faut aussi prévoir une tactique par délégation pour fournir des aides adaptées aux situations. Nous amorçons des initiatives avec l'ensemble des équipes, dont la publication prochaine d'un guide du handicap.

Quels sont les outils mis à la disposition des délégations et des formateurs ?

Nous disposons de référentiels, construits avec le FIPHFP, pour sensibiliser les agents territoriaux et l'encadrement, 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. Ce sont des modes d'emploi.

Propos recueillis par M. D.

Accueillir, aménager, intégrer : les coups de pouce du FIPHFP

L'emploi d'agents handicapés progresse dans les trois fonctions publiques. Aménager les postes et sensibiliser les collègues et l'encadrement s'avèrent souvent nécessaires.

Jusqu'à 15 000 euros, c'est l'aide qu'apporte le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) aux collectivités pour aménager le poste de travail d'un agent déclaré handicapé. Le fonds est abondé par les communes employant au moins vingt agents et qui ne répondent pas au quota légal de 6 % d'agents handicapés. Progressive jusqu'en 2010, la pénalité est désormais de 100 %. Cette montée en charge pourrait induire une meilleure intégration des agents handicapés.

Etats des lieux. L'étude publiée en janvier par l'observatoire du CNFPT confirme l'évolution du taux d'emploi dans les trois fonctions publiques. « Il y a bien une prise de conscience de ces questions par les services ressources humaines [RH] », confirme Philippe Mouton, directeur de la prospective au CNFPT.

Dans les petites collectivités, le relais est pris par les centres de gestion. Plus de la moitié d'entre eux ont signé une convention avec le FIPHFP, tandis que les grandes collectivités, les ministères et les hôpitaux se dotent d'une mission et d'un référent « handicap ». « Les missions "handicap" ont pour objectif de dresser un état des lieux, car souvent les personnes ne font pas reconnaître leur handicap, les cadres en particulier. Le premier travail consiste donc à recenser et à relayer l'information. Ensuite, les collectivités sensibilisent leur personnel et leur encadrement qui peut avoir des a priori sur ces situations », note Philippe Mouton.

« Tout dans ma vie a été plus difficile. Mais, sous prétexte que nos tâches sont parfois facilitées, nous sommes considérés comme des privilégiés : une aide au concours est mal perçue, par exemple. Il y a toujours des personnes pour faire des remarques déplacées », regrette Marion Guiet. L'étudiante malvoyante en apprentissage à la mairie de Paris *(lire le témoignage, p. 26)* préférerait ne pas bénéficier d'aménagements pour intégrer la fonction publique, comme l'entrée sans concours, par contrat suivi d'une titularisation après un an de stage. Cette dernière souligne l'importance de rendre les progiciels professionnels compatibles avec les logiciels utilisés pour compenser des handicaps et leur version standard. « C'est aux fabricants de progiciels de s'adapter. Il faut se poser la question de leur compatibilité lors de leur conception. Il faudrait peut-être une loi. Cela favoriserait l'emploi », suggère-t-elle, soucieuse de faire valoir ses compétences à égalité avec ses collègues.

ENTRETIEN Jean-François de Caffarelli, directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP)

« Des personnes potentiellement bénéficiaires ne veulent pas se déclarer »

Cinq ans après le vote de la loi du 11 février 2005, le FIPHFP a-t-il atteint sa vitesse de croisière ?
Toutes fonctions publiques confondues, 150 conventions ont été signées. Nos délégués interrégionaux handicap entretiennent des contacts permanents sur le terrain et poursuivent la couverture. Les centres de gestion font le relais avec les petites communes et des collectivités de toutes tailles font appel à la plateforme d'aides.

Quelles sont vos marges de progrès ?
Nous souhaitons que davantage d'employeurs publics sollicitent le FIPHFP, par le biais des demandes ponctuelles ou des conventions qui prévoient d'atteindre le taux d'emploi de 6 %.

Existe-t-il encore des freins aux aménagements de poste, à l'intégration et aux évolutions de carrière ?
Des personnes potentiellement bénéficiaires ne se déclarent pas, car il y a, pour elles, plus d'inconvénients que d'avantages. L'employeur doit montrer qu'il n'en est rien. Et l'emploi ne se limite pas au recrutement. Nous sommes attentifs à la gestion de la carrière, les services GRH doivent se poser les mêmes questions pour l'ensemble des agents.

Quels projets avez-vous, à la tête du FIPHFP ?
Je souhaite mettre l'accent sur l'apprentissage et sur l'accessibilité des lieux professionnels. En ce qui concerne l'apprentissage, ça commence à mordre.

Propos recueillis par M. D.

«Notre travail est de convaincre les employeurs de laisser sa chance au candidat qui ne serait pas recruté en temps ordinaire. Ils ont une lecture linéaire d'un CV. Or les personnes handicapées n'ont pas un parcours professionnel continu. Il faut chercher des compétences transversales, précise Abderrahman Lachkar, consultant en RH chargé de mission "pacte territorial" au Cap emploi de Savoie, qui oriente et accompagne les personnes handicapées et les employeurs. Notre médiation consiste à montrer que si les candidats n'ont pas le profil attendu, ils ont acquis des compétences qu'ils continueront à développer sur leur poste, avec l'accompagnement du FIPHFP».

Sensibilisation des élus. Pour lever les préjugés, Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme), qui affiche un taux d'emploi de 4,68 %, sensibilise ses agents avec l'aide du FIPHFP. Ce dernier, par le biais d'une convention signée fin 2009, lui versera 530 000 euros sur trois ans. «A partir du moment où l'on recrute une personne handicapée, il faut sensibiliser ses collègues pour leur faire comprendre l'adaptation de son poste. Des agents estiment que l'on favorise une personne qui a besoin d'un poste différent. Il y a des pointes de jalousie. Or il ne s'agit pas de favoritisme!» observe Jacqueline Bolis, DRH à Clermont-Ferrand. La prochaine «journée des cadres» portera sur l'accompagnement des agents handicapés. En parallèle, une sensibilisation est proposée aux élus. Un article dans «Cité flash», le journal interne, et une plaquette seront diffusés dans le courant de l'année 2010. «Les témoignages montrent qu'à partir du moment où le poste est aménagé, les agents travaillent comme les autres», souligne la DRH. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

■ **eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr,** plateforme de gestion des aides du Fiphfp.

■ **www.carrefour-emploi-public.fr,** nouveau site d'offres d'emploi créé par le Fiphfp.

GRENOBLE ALPES MÉTROPOLE (ISÈRE)

«Il faut décadenasser les esprits»

400 000 habitants, 27 communes

L'ENJEU
Un taux d'emploi de personnes handicapées très faible lors du vote de la loi de 2005.

LA SOLUTION
L'agglomération *grenobloise et le centre* de gestion de l'Isère ont conclu des conventions avec le FIPHFP qui leur permettent d'assurer une veille, d'informer et de sensibiliser des référents et d'anticiper les recrutements.

Michel Baffert incarne la politique de l'emploi public territorial des personnes handicapées. Sa sensibilité forgée chez les Francas, au contact de responsables associatifs et d'élus handicapés, l'a conduit à faire progresser l'emploi d'agents en situation de handicap à Seyssins (7 000 hab.) où il est premier adjoint au maire.
En outre, il est conseiller délégué au personnel, à la formation, à l'éducation et à la lutte contre les discriminations de Grenoble Alpes métropole, la Métro, ainsi que président délégué du centre de gestion (CDG) de l'Isère.

Bilans sociaux. De Laurie, malentendante recrutée à la Métro (lire pp. 26), il dit: «Nous avons retenu ses compétences, pas son déficit. Il faut décadenasser les esprits.» A la Métro, les bilans sociaux révélaient un taux d'emploi de personnes handicapées de 0,87 % début 2005. Aujourd'hui, il est de 3,3 %. «C'est du tricotage. Il ne faut jamais s'arrêter de communiquer», assure-t-il, persuadé que la Métro, qui a signé une convention avec le *FIPHFP* en novembre *2008* pour 194 500 euros, a un rôle d'exemple et le centre de gestion, dont la convention date de juin 2009, un rôle moteur. Le CDG recevra 459 000 euros pour l'embauche d'une chargée de mission «handicap», l'information et la sensibilisation 200 référents, le recrutement d'au moins 100 personnes handicapées, le maintien dans l'emploi et le reclassement de 190 agents, et le conseil à l'aménagement de postes dans les collectivités affiliées, en lien avec Alberte Bonnin-Dessarts, première adjointe au maire de Gières, chargée du dossier «accessibilité».

Aide incitative. Pour s'en donner les moyens, le centre a créé une cellule de maintien dans l'emploi et de reclassement, il forme ses médecins de prévention et préventeurs, a conclu un partenariat avec Cap Emploi et mène une enquête sur les enjeux de la santé au travail. «La convention a ouvert des perspectives», souligne Eglantine Chamodot, chargée de mission «handicap» au CDG. «Avant, si l'on n'entrait pas dans les tiroirs du FIPHFP, on n'obtenait pas de financement», complète Edith Martin, directrice, qui reconnaît que l'aide du fonds est contraignante, *mais incitative. Des demandeurs d'emploi* handicapés ont pu être formés à des métiers d'encadrement.

Handicap et fonction publique : une simple question de détermination ?

La question de l'emploi des handicapés au sein des communes fait partie, pour celles qui sont les plus volontaristes, d'une politique de ressources humaines ordinaire, sauf qu'elle intègre le handicap comme une dimension particulière.

Avec un taux d'emploi de travailleurs handicapés à peine supérieur à 4 %, la fonction publique est encore loin du taux requis de 6 %. Cette obligation, l'article 36 de la loi sur le handicap du 12 février 2005 l'a assortie d'une sanction (1). Au même titre que les employeurs du secteur privé, les employeurs publics qui dépassent le seuil de 20 salariés sont donc passibles depuis 2006 de devoir payer une pénalité à défaut d'avoir pu, su ou voulu intégrer des personnes porteuses d'un handicap. Cette contribution augmente progressivement : en 2009, les collectivités n'en ont acquitté que 80 % (2), et le taux plein sera appliqué en 2010.

Carotte et bâton

Depuis 2005, le taux d'agents handicapés dans la fonction publique progresse de 0,2 % par an. Rien d'extraordinaire donc, mais cette marge de progrès est au moins constante. Selon Jean-François De Caffarelli, directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique – FIPHFP, l'équivalent public de l'Agefiph –, cela tient tant au « *bâton* » – la pénalité – qu'à « *la carotte* » que constituent les actions et aides que les employeurs peuvent désormais solliciter auprès du FIPH. Ces aides sont encore loin d'être consommées mais, là encore, la progression est nette depuis trois ans, à mesure que le FIPHFP a commencé à se faire connaître...

L'une des difficultés auxquelles se heurtent les communes porte sur la démarche même de reconnaissance de travailleur handicapé, que certains agents préfèrent ne pas faire, pour différentes raisons : « *Craintes de plus de problèmes, de stigmatisation par les collègues et l'employeur* », explique Jean-François De Caffarelli. Or, pour être prosaïque, c'est un moyen d'augmenter le quota. « *C'est pourquoi il faut avoir un discours clair mais surtout une politique d'ensemble qui donne confiance aux agents d'être suivis, accompagnés et d'avoir un déroulement de carrière comme les autres. L'emploi de travailleurs handicapés ne relève ni du social ni de la charité mais bien des ressources humaines* », insiste-t-il.

Pour être épaulées dans ces démarches, avoir des appuis techniques ou financiers (formation des agents handicapés, information des agents sur les problématiques liées au handicap, aménagement des postes de travail, mesures de maintien dans l'emploi), les communes (même celles qui ne cotisent pas) ont comme interlocuteur désigné le FIPHFP. En décembre, celui-ci terminera le tour des régions organisé toute cette année et qui a permis, au travers de colloques régionaux, de témoigner de politiques déjà menées par certains. Vont désormais suivre des réunions plus thématiques (apprentissage), que le FIPHFP souhaite promouvoir comme une porte d'entrée d'autant plus intéressante que les personnes handicapées ont souvent un faible niveau de formation, et que les conditions d'âge viennent d'être supprimées pour celles entrant en contrat d'apprentissage.

Emmanuelle STROESSER

(1) Contribution proportionnelle à l'écart entre le nombre effectif de travailleurs handicapés employés et le nombre obligatoire. (2) En 2009, le FIPHFP a récupéré 180 millions d'euros dont 79 285 307 euros de contributions de la FPT (dont 29 745 369 euros des communes).

CONTACT *www.fiphfp.fr ; www.cnfpt.fr*

Un référent au sein des ressources humaines

Cholet – Maine-et-Loire

(56 761 habitants)

À Cholet, « *la question de l'emploi de travailleurs handicapés s'inscrit dans un travail global pour la promotion de la personne handicapée sur la ville* », cadre Marie-Christine Pelletier, adjointe au personnel. En partant du constat récurrent des « *difficultés accrues des travailleurs handicapés à trouver un emploi* », la ville de Cholet a voulu franchir un pas vers une démarche plus volontariste, en signant une convention avec le FIPHFP en 2008. Ces conventions sont proposées

Vingt-quatre conventions ont été approuvées avec 28 centres de gestion

aux collectivités importantes et visent à donner, sur trois ans, les moyens de construire une politique globale de gestion des travailleurs handicapés. À ce jour, 24 conventions ont été approuvées avec des communes, des intercommunalités ou des CCAS et 28 avec des centres de gestion.

La première étape concrète de la convention choletaise se concentre sur la sensibilisation de tous les agents à l'intégration de travailleurs handicapés. « *C'est une étape déterminante et qui doit passer par un travail sur le bien-être des agents déjà en poste, car certains peuvent craindre une surcharge dans leur travail quotidien. Ce sont toutes ces questions qu'il faut balayer et auxquelles il faut répondre* », justifie Marie-Christine Pelletier. Dans cette optique, la ville compte profiter de la semaine sur l'emploi des personnes handicapées, en novembre, pour organiser des « théâtre forums » permettant à des agents, via des jeux de rôle, d'aborder des situations et de trouver des solutions. « *Il faut surtout rassurer tout le monde et démontrer que les ressources humaines sont là en appui* », insiste l'élue.

La direction des ressources humaines compte un agent spécialisé sur les questions de handicap ; un poste prévu au départ à mi-temps et aujourd'hui passé à 80 %. « *Avoir un référent au sein de la municipalité est la condition de la réussite* », estime l'adjointe. De fait, la ville peut s'enorgueillir d'un taux de 6,55 % d'agents handicapés (sur 1 000 agents), qui atteindra sans doute 6,95 % en 2010. « *Mais il n'y a jamais rien d'acquis* », modère l'élue. ***E. S.***

CONTACT *Mairie. Tél. 02 41 49 25 25.*

Améliorer le recrutement

Challans – Vendée (18 349 habitants)

Quand, il y a deux ans, la municipalité de Challans a fait le recensement de ses agents reconnus travailleurs handicapés parmi ses 260 agents, la surprise fut désagréable : « *Nous étions à 4 % alors que nous pensions être proches de 6 %* », relate son maire, Serge Rondeau. Aujourd'hui, la ville atteint les 4,70 %, après 4,58 % en 2008. Une faible montée due en partie à un départ en retraite et à une mutation pour promotion (catégorie A). Le seuil des 6 % devrait être atteint après 2010 mais, pour le maire, là n'est pas l'urgence : « *Il faut y aller sûrement mais pas à n'importe quel prix en recrutant des personnes qui seraient sur des postes inappropriés.* » L'un des angles choisis par la ville a été d'améliorer le recrutement. Elle s'est pour cela appuyée sur CAP emploi, l'organisme de placement spécialisé pour les travailleurs reconnus handicapés (orientés en milieu ordinaire par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ex-Cotorep).

« *Nous les contactons à chaque fois pour avoir le plus grand nombre de candidats reconnus travailleurs* »

La ville s'est appuyée sur CAP emploi, organisme de placement spécialisé

handicapés et correspondant aux profils de poste recherchés », explique Yannick Coroller, directeur des ressources humaines jusqu'en septembre 2009. *« Nous étudions ensemble les difficultés du poste selon les différents types de handicap. Cap Emploi n'a pas à me dire ce que la personne a comme handicap ; en revanche, il a le profil détaillé du poste et il peut ainsi apprécier les capacités ou difficultés par rapport au poste. »*

« On peut être handicapé et policier municipal »

À charge ensuite d'étudier les modalités d'adaptation en interne, si nécessaire, qu'il s'agisse d'un aménagement de poste, de matériel voire d'horaires, comme ce fut récemment le cas pour un candidat à un poste administratif au service financier. L'adaptation ou l'aménagement de poste se travaille conjointement avec l'agent hygiène et sécurité, le médecin du travail ou le centre de gestion *« qui nous apporte des éléments intéressants, notamment sur l'ergonomie »*, pointe Yannick Coroller.

Aucun poste n'est *a priori* interdit. Cela a d'ailleurs valu qu'une personne lourdement handicapée soit affectée à l'accueil du public. *« Derrière la notion de handicap, il y a plein de réalités différentes. Il serait scandaleux de faire une grille de métiers autorisés ou non dans la mesure où, justement, elle ne correspondrait à aucune réalité »*, réagit Yannick Coroller. *« On peut être handicapé et policier municipal, tout dépend de la nature du handicap et de sa compatibilité avec la fonction »*, reprend-il, concédant toutefois des cas où la commune a dû renoncer à un candidat faute de solution permettant de pallier son handicap. ***E. S.***

CONTACT *Mairie. Tél. 02 51 49 79 72.*
www.capemploi.net

Reconnaître le travailleur handicapé

Colomiers – Haute-Garonne (27 027 habitants)

Colomiers est bonne élève puisqu'elle affiche un peu plus de 6 % d'agents en situation de handicap, *« mais cela prend en compte les marchés de sous-traitance passés auprès d'entreprises adaptées ou établissements et services d'aide par le travail (ESAT), or nous voulons aller au-delà et atteindre 7 à 7,5% »*, affirme Thérèse Moizan, adjointe au lien social.

La ville veut atteindre 7 à 7,5 % d'agents en situation de handicap

Pour conforter sa démarche, la ville a conclu une convention avec le FIPHFP. *« Cela nous donne un cadre et un accompagnement financier (257 000 euros) et logistique pour aller au-delà de la démarche empirique et humaniste menée jusqu'ici »*, souligne Jean-Luc Petitroux, directeur général des services. Signée l'an dernier lors du Congrès des maires de France, la convention repose sur trois axes : un état des lieux, le maintien dans l'emploi et le recrutement.

Parmi les premières actions, la sensibilisation des agents au handicap et l'analyse de leur représentation du handicap peuvent apparaître anachroniques compte tenu de l'intégration déjà manifeste de personnes handicapées. *« Tout le monde est d'accord pour intégrer le handicap, mais plutôt dans le bureau d'à côté, c'est une généralité à laquelle nous n'échappons pas. C'est pourquoi l'information et le questionnaire en appui étaient importants »*, justifie Thérèse Moizan.

Autre action engagée : l'identification des métiers et services usant et invalidant, ou générant de l'absentéisme. L'objectif est de se donner les moyens pour améliorer la prévention des risques, le reclassement des agents, mais également de disposer, à terme, d'une cartographie des métiers et de leur compatibilité selon les handicaps. Un travail d'envergure qui doit rendre service à tout le monde, soupèse Jean-Luc Petitroux : aux agents handicapés ou non (conditions de travail, prévention, etc.) et à la collectivité, *« car si l'on n'atteint pas les 6 % on doit payer une pénalité, donc autant dépenser intelligemment cet argent »*.

Pas de risque de pénalisation

Avec 1 000 agents, les reclassements sont réguliers. Ces six derniers mois, six ont ainsi été étudiés, dont une auxiliaire de puériculture, une aide à domicile, des agents techniques. *« Il est plus aisé de reclasser une personne suite à une maladie ou un accident du travail car la prise en charge est immédiate. Mais plus malaisé et délicat quand les handicaps ne sont pas visibles, que les dégradations, physiques ou mentales, ne sont pas perceptibles et que l'agent n'ose pas en parler et ne veut pas se faire reconnaître travailleur handicapé »*, reconnaît Jean-Luc Petitroux. *« C'est pourquoi tout le travail de sensibilisation est important : pour faire comprendre aux personnes qui cachent leur handicap qu'il n'y a pas risque de pénalisation dans la carrière, que l'on est là pour les accompagner. »*

Le cas de figure se pose également vis-à-vis d'agents qui ne renouvellent pas, une fois devenus titulaires, leur reconnaissance de travailleur handicapé (renouvelable au bout de cinq ans), et qui leur permet d'être recruté par voie contractuelle dans la fonction publique ou de bénéficier d'aménagement spécifique pour passer les concours. Autant de réticences, de questions délicates qui justifient, selon Thérèse Moizan, d'investir sur la confiance... ***E. S.***

CONTACT *Mairie. Tél. 05 61 15 22 22.*

DOCUMENT 8

6 pages

1
DES RÈGLES DE DÉCOMPTE ASSOUPLIES EN 2009

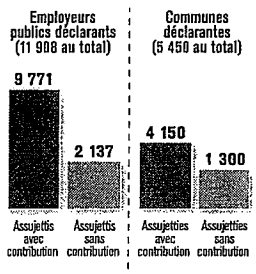
La loi handicap du 11 février 2005 a reconduit l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées à partir de 20 agents créée par la loi du 10 juillet 1987. Elle est assortie, pour la fonction publique, de pénalités financières, qui, jusqu'alors, n'existaient que dans le privé. La loi a en effet institué, au 1er janvier 2006, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui collecte la contribution annuelle des employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 %. L'alignement progressif sur le privé de cette contribution est en cours pour atteindre 100 % en 2010 : à terme, et dans certains cas de figure, une « unité manquante » (bénéficiaire de l'obligation d'emploi non employé) coûtera 600 Smic horaires par an et même 1 500 si, au bout de 3 ans, aucun effort n'est fait. En contrepartie, comme l'Agefiph, son homologue du privé, le fonds apporte son appui financier : par le biais du conventionnement ou au cas par cas, aux employeurs publics qui sollicitent des aides à l'aménagement de postes de travail, à la formation, à la réalisation de bilans de compétences, etc.

Les bénéficiaires

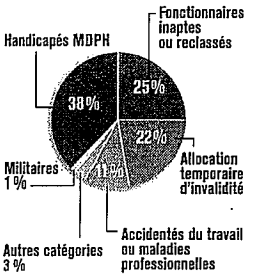
La loi handicap liste plusieurs catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : titulaires d'une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), ex-Cotorep ; titulaires d'une carte d'invalidité ; titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ; titulaires d'une pension d'invalidité ; titulaires d'une pension militaire d'invalidité… Mais, pour les collectivités locales, en termes de ressources humaines, l'obligation d'emploi se résume à deux grands enjeux : le recrutement d'un travailleur handicapé et le maintien d'un agent devenu inapte. Avec un principe fixé par la loi : chaque agent handicapé compte pour une unité. La condition en vigueur, « s'il a été présent au moins 6 mois au cours des derniers mois quelles que soient la nature du contrat de travail et sa durée », va disparaître cette année.

L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale

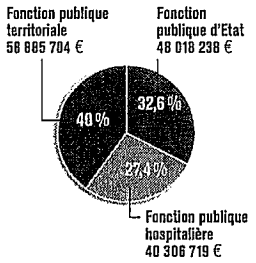
Employeurs et communes déclarant des agents handicapés



Catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

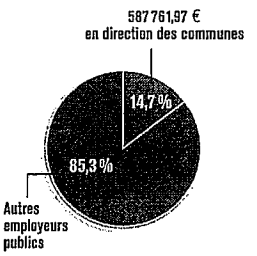


Les contributions au FIPHFP en 2008



Total des contributions : 147 210 661 €

Répartition des crédits d'intervention en 2008



Total des crédits : 4 M€

SOURCES DES GRAPHIQUES : FIPHFP - OBSERVATOIRE CFNPT

L'Education nationale ne paie pas

L'Education nationale, pourtant plus gros contributeur potentiel au FIPHFP (20 millions d'euros estimés par an), a été exonérée, de fait, de sa contribution par la loi de finances rectificative pour 2007 qui lui permet de déduire les sommes qu'elle consacre au financement des auxiliaires de vie scolaire recrutés pour accompagner les élèves handicapés. Les associations protestent contre l'amalgame entre obligation de scolarisation des enfants handicapés et obligation d'emploi de personnes handicapées. Dans ce contexte, et parce qu'elles en soulignent les insuffisances, les associations membres du comité national du FIPHFP se sont prononcées contre un projet de convention pluriannuelle avec l'Education nationale, finalement voté le 5 février dernier : le fonds débloquera 25 millions d'aides pour l'accès et le maintien dans l'emploi de ses agents handicapés.

Accueil en stage

Quand le taux d'emploi est inférieur à 6 %, le nombre d'unités manquantes peut être réduit d'un nombre d'unités déductibles calculé en fonction de dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à la lourdeur du handicap, à l'aménagement de postes de travail… Par ailleurs, si la loi a donné la priorité au travail en milieu ordinaire, elle a également tenu à sauvegarder les équilibres avec le milieu protégé : le recours à des entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, ou établissements et services d'aide par le travail est comptabilisé jusqu'à un plafond de 50 % du quota d'emploi.
Les articles 26 et 27 de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion modifient le Code du travail en assouplissant le décompte applicable à partir de 2009 (déclaration à souscrire avant le 15 février 2010). Les employeurs pourront s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en accueillant en stage des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise (art. L.5212-7 du Code du travail).

Entretien avec Jean-François de Caffarelli

Directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

« Nous avons multiplié par cinq nos crédits d'intervention »

Certaines collectivités locales ont protesté contre la mauvaise mobilisation des fonds et demandé une autre utilisation de leurs contributions... Que répondez-vous ?

En 2008, nous avons multiplié par cinq le montant de nos crédits d'intervention par rapport aux 18 premiers mois de fonctionnement du fonds : 37 millions versés et 135 millions engagés par le biais de conventions pluriannuelles en 2008, pour 143 millions perçus. Nous n'avons pas encore atteint notre rythme de croisière mais nous nous en rapprochons.

Les pénalités pour non-respect du quota atteindront leur taux plein en 2010 : vos ressources ne sont-elles pas amenées à augmenter mécaniquement ?

D'après nos prévisions, nos recettes ne devraient pas dépasser 170 à 190 millions par an d'ici 2012. En réalité, le FIPHFP aura accompli sa mission lorsque ses recettes deviendront nulles parce que l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique aura atteint les 6 % ! Ce taux est passé de 3,38 % à 4,05 % entre 2005 et 2007.

Comment aidez-vous les collectivités locales ?

Nous avons déjà signé 30 conventions pluriannuelles avec des collectivités locales qui souhaitent s'engager dans des politiques globales d'emploi des personnes handicapées, sur un total de 68 pour l'ensemble des employeurs publics. Sur le terrain, nos fers de lance sont nos sept délégués interrégionaux handicap qui les aident à cerner leurs objectifs et structurer leur démarche.

Et pour les communes plus petites ?

Le fonds finance des aides au cas par cas. En 2008, il aura traité 3 000 demandes d'aides d'employeurs publics (contre 1 300 en 2006-2007) et versé un total de 4 millions d'euros : pour les seules communes cela représente 240 aides et près de 588 000 euros. Mais, au-delà des aides financières, je suis maire d'une petite commune de l'Orne et je connais les difficultés, par exemple, de reclasser un agent d'entretien devenu inapte. La solution passe par la mutualisation et l'apport d'expertises extérieures. C'est pourquoi le fonds, qui travaille avec les associations de personnes handicapées, s'est engagé dans des partenariats avec les Cap Emploi et avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale pour des missions d'aide au recrutement et au maintien dans l'emploi, de sensibilisation et d'appui. En outre, nous élargissons en permanence notre catalogue d'aides : les plus récentes concernent l'apprentissage ou l'action sociale en faveur des agents handicapés. Notre nouveau site Internet permet aux employeurs publics de mieux connaître le fonds et les moyens qu'il met à leur disposition. Il leur donne également accès aux demandes d'aides.

Les élus locaux sont-ils assez sensibilisés ?

Dans les grandes collectivités, le handicap commence à être intégré comme une composante à part entière des ressources humaines. Le FIPHFP s'efforce d'accélérer ces évolutions et de changer le regard sur le handicap. Nous mobilisons les acteurs publics au travers de nombreux colloques régionaux.

www.fiphfp.fr

Un décret à paraître devrait fixer à 40 heures la durée minimale de ces stages. Jusqu'à présent seuls les stages de formation professionnelle étaient admis. La condition de présence minimale de six mois est supprimée du nouvel article L.5212-14 du Code du travail. Par ailleurs, le législateur a voulu favoriser le temps partiel : chaque agent sera pris en compte au prorata de son temps de présence dans la collectivité. Les agents dont la durée de travail est supérieure ou égale à un mi-temps sont décomptés dans la limite d'une unité ; ceux dont la durée de travail est inférieure seront décomptés pour une demi-unité maximum. Là aussi un décret est attendu.

Clignotant encourageant

Les dernières données disponibles sur la fonction publique territoriale ont été publiées fin 2008* mais portent sur l'année 2005, l'année même du vote de la loi handicap : difficile d'en tirer des enseignements, mais quelques évolutions sont notées par rapport à 2003 :

– hausse de la catégorie des personnes reconnues handicapées par la CDAPH, ex-Cotorep : 38 % contre 34 %. La catégorie des fonctionnaires inaptes ou reclassés représente un quart des agents handicapés ;

– baisse de la part des non-titulaires parmi les agents handicapés : 7,8 % contre 11,3 % ;

– petite diminution de la part des agents de catégorie C qui passe de 92,1 à 90,5 % mais celle de catégorie A reste très faible (1,5 %) ;

– taux de féminisation des agents handicapés (de 34,8 % à 39,7 %) ;

– taux d'emploi des agents handicapés augmentant avec la taille des communes, de 3 % pour celles de moins de 1 000 habitants à 5,3 % pour celles de plus de 100 000 (moyenne de 4,9 % pour l'ensemble des communes).

Le taux 2005 d'emploi de personnes handicapées est de 4,5 % mais un clignotant est encourageant : 9 % des agents handicapés présents dans les collectivités au 31 décembre 2005 ont été recrutés au cours de l'année...

* Bilans sociaux. 5e synthèse nationale des rapports au comité technique paritaire sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005

2

PARTENARIATS : UN RÉSEAU POUR AIDER LES MAIRES

Sur 5 450 communes déclarantes au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), 1 300 n'ont aucune contribution à payer car elles remplissent leur contrat de 6 % de taux d'emploi. Souvent sous l'impulsion d'élus directement concernés, handicapés ou parents d'enfant handicapé. Mais les autres ? Le taux d'emploi va d'une moyenne de 3 % dans les communes de moins de 1 000 habitants à 5,3 % dans celles de plus de 100 000. Pour combler leur retard, elles ne peuvent que s'engager dans une démarche concertée. Même Rillieux-la-Pape (lire ci-contre), qui s'enorgueillit d'un très beau score, le reconnaît : aujourd'hui, une mairie ne peut plus agir seule.

Conventions

A l'occasion du Salon des Maires 2008, le FIPHFP a officialisé, le 26 novembre dernier, les signatures de plusieurs conventions avec les villes d'Angers (Maine-et-Loire), de Colomiers (Haute-Garonne) et les centres de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, du Bas-Rhin et de la Haute-Savoie. Un tir groupé qui envoie un signal fort : la nécessité du travail en réseau.

LA CONVENTION AVEC L'AGEFIPH FAIT BÉNÉFICIER LES MAIRES DE L'EXPERTISE DES CAP EMPLOI

Depuis la loi du 11 février 2005, ce travail en réseau se met progressivement en place grâce aux partenariats croisés orchestrés par le FIPHFP. Ainsi a-t-il signé une convention de coopération avec l'Agefiph, son homologue du privé : cofinancement à la clef, elle fait bénéficier les employeurs publics de l'expertise des 118 Cap Emploi, spécialistes du placement de travailleurs handicapés, des 95 services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), et des équipes de Comète France implantées dans les centres de rééducation pour initier une prise en charge professionnelle précoce des personnes handicapées hospitalisées.

Formations

Un accord a été également conclu avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour la mise sur pied de formations s'adressant aux agents handicapés, aux candidats handicapés qui souhaitent accéder à la préparation aux concours de la FPT, mais aussi à l'ensemble des agents territoriaux. Enfin, le fonds est en train de conclure des conventions avec les centres de gestion de la FPT pour le recrutement ou le maintien dans l'emploi. Objectif : accompagner les maires des petites communes, surtout, mais pas en ordre dispersé, car ils sont encore sinon hésitants, du moins désorientés. Il s'agit, explique le FIPHFP « d'assurer la cohérence des prestations des différents financeurs et acteurs ». Les centres de gestion signataires pourraient-ils devenir les interlocuteurs de terrain privilégiés ? Ils ambitionnent, en tout cas, de se positionner comme de véritables relais locaux de la politique du FIPHFP – celui du Nord, par exemple (lire « Projecteur » ci-contre). Un terrain de connaissance pour les maires en quête d'acteurs...

Rillieux-la-Pape (69)

LA VILLE VEUT RESTER EXEMPLAIRE

Avec 51 agents porteurs de handicap sur 386 titulaires et 35 non titulaires permanents, la mairie de Rillieux-la-Pape (30 000 hab., Rhône), fait mieux que remplir ses obligations légales ! Elle atteint un taux d'emploi de 11,92 %, sans prendre en compte les conventions passées avec des entreprises protégées – peut-être un record ! « Il s'agit d'un héritage dont nous sommes très fiers », commente Catherine Lasserre, adjointe au personnel et au développement durable, qui évoque « une sensibilité particulière » sans doute suscitée et entretenue par l'existence d'une délégation handicap depuis plusieurs mandats, que l'actuel maire, Renaud Gauquelin, a confiée à Fatima Pugeat en même temps que la santé. Etonnamment, les choses se sont faites un peu au fil de l'eau : la plupart des agents handicapés ont été recrutés après l'envoi d'une candidature spontanée ou sur recommandation d'associations. La réputation « handicap friendly » de la mairie a joué à plein. L'intégration de ces agents handicapés n'a pas posé de problèmes dans les services. Mais Rillieux-la-Pape est à un tournant : « Le taux d'emploi a été meilleur, 14 % environ, explique Catherine Lasserre, car plusieurs départs en retraite l'ont fait baisser et d'autres s'annoncent. Il nous faut construire et organiser une véritable politique d'emploi d'agents handicapés. » La ville compte donc s'engager dans une démarche coordonnée avec les partenaires habituels que sont le FIPHFP, les Cap Emploi, les associations... Car elle entend rester exemplaire.

3 RECENSER ET RECRUTER : UN VRAI CHANTIER RH

Comment les mairies s'organisent-elles sur le terrain ? L'enquête qualitative menée sur le plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) du Rhône* apporte un début de réponse. Trente-trois établissements des trois fonctions publiques ont été interrogés, dont 14 de la fonction publique territoriale – 9 situés entre 0 et 6 % pour leur quota d'emploi, 3 l'ayant atteint ou dépassé et 2 étant à zéro. Et le choix des interlocuteurs est parlant : outre les responsables des ressources humaines, « porteurs de la politique globale de l'emploi de l'établissement », certains correspondants handicap et intervenants sociaux « pour leur connaissance des méthodes employées, des freins repérés à travers les sollicitations des agents concernés par une situation de handicap, reconnue ou pas de manière administrative ».

DES COLLECTIVITÉS REFUSENT DE RECENSER LES AGENTS CONCERNÉS, PAR DÉONTOLOGIE

Agents en poste

Le premier problème rencontré est, pour l'immense majorité, d'identifier les agents handicapés déjà en poste, les recenser et les déclarer… Beaucoup d'établissements tâtonnent ou diffèrent les actions. Une minorité a réalisé une enquête en interne : les retours, souvent positifs, ont permis de prévenir des situations à risque d'exclusion professionnelle (maintien sans solution, délais de traitement administratif…). Une majorité reste dans l'expectative et 4 collectivités refusent le recensement au nom de la déontologie. Pourtant, presque tous les responsables sont confrontés à des situations de maintien dans l'emploi d'agents inaptes et reclassés, qu'au demeurant ils traitent avec la volonté de concilier les souhaits professionnels de l'agent et les possibilités du service.

Comment recruter ?

Deuxième pierre d'achoppement : le recrutement. Pour seulement 24 % des interviewés le recrutement de personnes handicapées est une priorité ; 31 % manifestent une volonté réelle d'agir en ce domaine ; 27 % déclarent fonctionner sur une logique de compétences non discriminatoire. Depuis l'abandon des emplois réservés, la voie contractuelle (donnant vocation à titularisation) est l'outil privilégié pour 93 % des enquêtés alors que la voie du concours de droit commun (avec aménagement d'épreuves) est pratiquement à l'abandon. Une remarque commune à tous les interviewés : la difficulté de trouver des candidatures en lien avec les besoins, surtout en raison de l'incompatibilité « poste-handicap ». Malgré cela, les recrutements font souvent suite à des candidatures spontanées et, dans 15 % des cas, à un contrat aidé ou à un stage. Les employeurs publics sollicitent également le Cap Emploi (44 % le connaissent). Face aux difficultés qu'ils disent rencontrer, le recours au secteur protégé (espaces verts, blanchisserie, impression documentaire…) est souvent une solution pour agir… et un moyen de réduire la contribution au FIPHFP.

* Enquête « Fonctions publiques et obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le Rhône » (mars 2008).

Projecteur

Pantin (93) Une contrainte

Pantin, en Seine-Saint-Denis, a été la première ville d'Ile-de-France (hors Paris) à signer une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le 29 septembre dernier, avec 550 000 euros d'aides à la clef. L'enjeu : passer de 3,98 % d'emploi d'agents en situation de handicap, aux 6 % voulus par la loi, ce qui suppose 40 recrutements sur trois ans ou le maintien dans l'emploi de personnes déjà employées mais ayant développé un handicap suite à un accident ou une maladie. Avec un effectif de 1 682 titulaires et non titulaires, la mairie est le premier employeur de cette banlieue de 53 000 habitants. « Cette convention enclenche une dynamique générale et partagée entre élus, cadres municipaux, partenaires sociaux, personnel communal », commente Brigitte Plisson, adjointe au maire chargée des ressources humaines. Mais elle est aussi le résultat d'un travail en amont qu'on peut faire remonter à une autre signature, celle de la charte Ville-Handicap, en novembre 2005 : accessibilité, enfance, logement, emploi, elle a fait entrer la thématique handicap dans les pratiques… et dans les têtes.

Logique de RH

Parallèlement, la mairie s'est lancée dans une réorganisation interne avec la mise en place de projets de service : « Nous sommes passés à une vraie logique ressources humaines, explique Nicolas Naulin,

réglementaire devenue opportunité managériale

TÉMOIGNAGE

« J'ai demandé à revenir »

Luciana Tharsis, adjointe administrative au service logement de la ville de Pantin

Quel est votre parcours professionnel à Pantin ?
J'ai travaillé comme auxiliaire de puériculture à la crèche Rachel Lempereur de 1999 à fin 2002. J'ai commencé à avoir des problèmes de santé qui m'ont contrainte à m'arrêter en 2003. Atteinte d'une maladie osseuse évolutive, j'ai enchaîné les interventions chirurgicales, avec pose de prothèses de hanche et de longues périodes de rééducation. Aujourd'hui, je marche avec une ou deux béquilles, selon mon état. La commission des droits et de l'autonomie m'a reconnu un taux d'incapacité de 80 %. Mais je n'étais pas femme à rester chez moi et, début 2007, j'ai demandé à revenir : personne n'y croyait trop, ni mon médecin traitant, ni le médecin-conseil, ni… la mairie. Mais j'ai tenu ferme.

Comment s'est passé votre retour ?
Pas question, évidemment, de reprendre mon métier d'auxiliaire de puériculture. Par chance, jeune, j'ai eu une formation de secrétariat. Cela m'a servi. Mais je n'ai pas voulu être « recasée » à la sauvette. J'ai demandé un reclassement officiel avec changement de cadre d'emplois. Mon dossier a été traité par le centre interdépartemental de gestion Petite Couronne et je suis devenue adjointe administrative en juin 2007.

Travail et handicap moteur ne sont donc pas incompatibles ?
Je n'habite pas très loin, près du canal, à 5 minutes à pied en temps normal et une demi-heure pour moi, mais cela me fait de l'exercice ! La mairie, de construction récente, est accessible, et mon poste de travail a été aménagé : je dispose d'une photocopieuse pour éviter les allées et venues inutiles, d'un fauteuil adapté, de pinces de préhension… Bien sûr, je sollicite les quatre collègues avec qui je partage le bureau ! Je ne déjeune pas à la cantine, à l'extérieur, mais dans l'infirmerie car je suis limitée dans le temps. Pour le reste, mon travail consiste à enregistrer, traiter les dossiers, répondre au téléphone et recevoir le public, ce que j'aime. »

Brigitte Plisson (à dr.), adjointe au maire de Pantin, chargée des RH, et Luciana Tharsis, adjointe administrative au service logement.

LE HANDI-JOB DATING
Le 1er Handi-job dating a été organisé le 16 novembre 2006 à la mairie de Pantin pour faire se rencontrer les entreprises de la ville et les demandeurs d'emploi handicapés. Objectifs : faciliter l'embauche, informer les entreprises sur la législation et favoriser les échanges pour lever les préjugés. L'opération s'est renouvelée et elle est devenue annuelle. La première édition avait débouché sur près de 78 entretiens de pré-embauche le jour même et 20 durant les 3 mois suivants, et sur 6 recrutements, dont 3 au sein de la mairie.

le DRH. Un service santé-droits sociaux de trois agents est créé ainsi qu'un poste de conseiller hygiène et sécurité. Une nécessité. En effet, les rapports d'activité de la médecine préventive et professionnelle révèlent une augmentation des congés longue maladie et longue durée, avec des pathologies récurrentes : maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques et troubles psychiques. Et les chiffres sont là : en 2006, 12 agents sont placés en mi-temps thérapeutique, 7 en retraite pour invalidité, 82 bénéficient d'un poste aménagé et 27 d'un reclassement statutaire.
La première étape a été la réalisation d'un état des lieux en 2007, après une phase de sensibilisation. L'un des buts : recenser les agents handicapés non déclarés comme tels. « Comment convaincre les agents ? L'intervention de la DRH, des chefs de service ? Trop intrusif. Nous avons délibérément fait appel à deux cabinets conseil, 3S Stratégies en solutions sociales et AD Conseil, précise Brigitte Plisson : ils ont les compétences. » En 2008, 67 agents sont déclarés au FIPHFP, 13 de plus que l'année précédente, mais la ville a aussi recruté 3 agents (en catégorie C).

Besoin de compétences

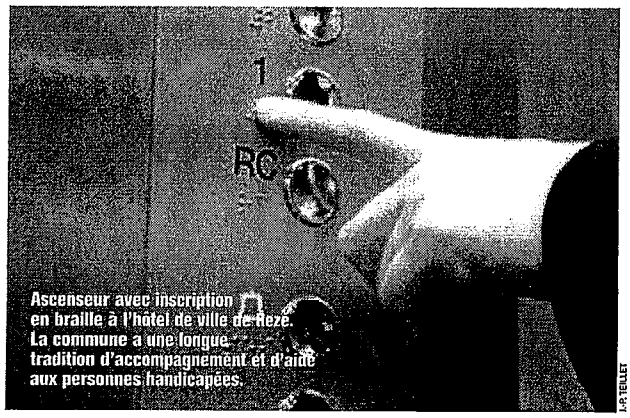
Le recrutement ? « Il se fera dans le cadre du mouvement du personnel, 100 agents par an environ, répond Nicolas Naulin. Mais la difficulté n'est pas là : nous avons besoin de compétences et il est souvent difficile de les trouver. Or, pour atteindre notre objectif de 6 %, tous les recrutements devraient désormais être ceux d'agents en situation de handicap. » Pour y tendre, la mairie se tournera vers le Cap Emploi de Seine-Saint-Denis, l'ANPE et même le « job dating », qu'elle organise chaque année (lire ci-contre). Mais elle a aussi pérennisé, pour trois ans, la mission des deux cabinets conseil, pour le recrutement mais aussi pour l'accompagnement, un volet ambitieux de la convention FIPHFP : bilans professionnels, formation, actions de sensibilisation, de prévention. Objectif : transformer une contrainte réglementaire en « opportunité managériale ».

4
DES OBSTACLES À SURMONTER

Risque d'absentéisme pour problèmes de santé, faible qualification, productivité médiocre ou encore difficultés d'intégration parmi les autres salariés : le recrutement d'un travailleur handicapé continue de susciter des craintes chez les employeurs, les cadres, les équipes… L'angélisme n'est pas de mise car les préjugés ont la vie dure. Pourtant, selon plusieurs études de Louis-Harris pour l'Agefiph, 93 % des entreprises ayant recruté un travailleur handicapé s'estiment satisfaites et 87 % des collaborateurs de ces entreprises ont jugé l'initiative enrichissante.

Combattant du quotidien

Aucune étude n'a encore été réalisée par le FIPHFP, mais la problématique est la même dans le public. Versant travailleur handicapé, une seule étude sur leur vécu dans l'entreprise, réalisée en 2006 toujours pour l'Agefiph mais par WSA, donne en miroir les raisons pour lesquelles les employeurs sont satisfaits. Pour ce « combattant du quotidien », travailler c'est vouloir avant tout :
– « être avec les autres », le travail étant constitutif d'une identité à construire et reconstruire ;
– « être meilleur que les autres » pour être accepté : le prix à payer pour la performance est aussi lourd que s'il courait une course de fond sans ligne d'arrivée… ;
– « s'adapter ou se réadapter » : sa compétence adaptative est, forcément, sans faille et se manifeste dans l'évolution de l'entreprise ou les relations avec les collègues ;
– « ne pas vouloir être sous-évalué et déclassé » sous prétexte du handicap : un professionnel handicapé est d'abord un professionnel, ne voir que le handicap est de l'ordre de la discrimination.


Ascenseur avec inscription en braille à l'hôtel de ville de Rezé. La commune a une longue tradition d'accompagnement et d'aide aux personnes handicapées.
L-A TELLIER

10 conseils pour un employeur

Les travailleurs handicapés interviewés ont manifesté un besoin de parler qui a étonné les enquêteurs de WSA. Ils ont synthétisé en 10 conseils aux employeurs, maires et DRH, le message reçu.
1. Recrutez-nous au niveau de nos compétences, ni plus… ni moins !
2. Fixez-nous de « vrais » objectifs, comme à de « vrais » professionnels.
3. Anticipez les aménagements nécessaires pour faciliter notre prise de poste.
4. Communiquez sur notre profil et notre mission « naturellement », sans en faire trop.
5. Dès le premier jour, considérez-nous comme les autres salariés.
6. Mais prenez en compte la différence de chacun.
7. Balayez les préjugés et comptez plutôt sur nos forces que sur nos faiblesses supposées.
8. Comme nous, ne vous laissez jamais aller à la pitié !
9. Faites des points réguliers pour connaître nos besoins réels.
10. Comptez sur notre capacité d'adaptation pour nous permettre d'évoluer… comme les autres !

17 % de chômeurs

Mais beaucoup de success stories affichées par les employeurs ou les travailleurs handicapés masquent une réalité plus douloureuse. On estime à 17 % le taux de chômage des personnes handicapées (plus de 200 000 demandeurs d'emploi), le double de la population générale. Seules 19 % d'entre elles ont un niveau égal et supérieur au baccalauréat mais 33,2 % ont un niveau inférieur au CAP.
Leur situation, déjà fragilisée par le manque de qualification, est rendue encore plus difficile et précaire par la crise économique et financière.

Quels freins voyez-vous à l'emploi des personnes handicapées ?

« Nous sommes passés d'un taux de 2 % en 2001 à 5,74 % en 2008. L'embauche d'un agent handicapé nécessite un important travail en amont pour lui assurer les meilleures conditions d'accueil. L'aménagement d'un poste de travail est complexe et cher, et nous avons créé un poste d'agent chargé de la mise en œuvre (Acmo). Il s'agit de vraiment privilégier le qualitatif et non pas le provisoire ou le « fait à moitié ». Par ailleurs, sur le plan humain, les situations sont plus sensibles encore à gérer pour les ressources humaines quand le handicap survient après une maladie ou un accident. »
Jean-Christophe Lagarde, maire de Drancy (93)

« La clef d'entrée doit être la compétence, pas le handicap : par le passé, certaines collectivités ont inversé la démarche, ce qui a mené à des échecs douloureux. Bien sûr, les maires ont une responsabilité sociale, mais, là, elle pesait lourd sur leurs épaules d'autant qu'elle s'accompagne d'une obligation de qualité du service public et que l'organisation du travail n'était pas forcément armée. Il faut travailler sur les compétences de l'agent et, ensuite, sur les implications de son handicap et les adaptations à prévoir. Ce message rassure les maires et lève beaucoup de réticences. »
Fabrice Pascal, directeur du développement du cabinet 3S

« La crise va rendre l'application de la loi handicap encore plus compliquée : l'emploi des travailleurs handicapés se dégrade avec une augmentation des contrats précaires et un taux de chômage qui s'aggrave. Dans un autre domaine, de nombreuses collectivités locales estiment que la mise en accessibilité de la ville aux personnes handicapées coûte trop cher et qu'elle n'est pas primordiale : de ce point de vue, il est regrettable que le gouvernement n'ait pas inscrit dans son plan de relance un vaste programme de travaux. »
Arnaud de Broca, secrétaire général de la Fnath, association des accidentés de la vie

AVIS
L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU REGARD DES PRINCIPES D'EGALITE DE TRAITEMENT ET DE NON-DISCRIMINATION

Depuis la loi n°87-517 du 10 juillet 1987, dite d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs publics occupant au moins 20 agents, sont tenus de mettre en place des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à hauteur de 6% de leur effectif.

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est venue renforcer cette obligation, en prévoyant désormais pour les employeurs publics, à l'instar des employeurs du secteur privé, le versement d'une contribution à un fonds lorsque le taux d'emploi n'est pas atteint.

La fonction publique compte 5,1 millions d'agents. Les employeurs assujettis au FIPHFP représentent 4,6 millions de personnes dont 53,5 % sont issus de la fonction publique d'Etat, 27,5 % de la fonction publique territoriale, 19 % de la fonction publique hospitalière. Le taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique a progressé de 3,55 % en 2005 à 4,21 % en 2007. Le taux d'emploi était alors ainsi réparti : 3,99 % dans la fonction publique d'Etat, 4,45 % dans la fonction publique hospitalière et 4,41 % dans la fonction publique territoriale[1].

La haute autorité entend par le présent avis, comme elle l'a fait précédemment pour le secteur privé[2], rappeler le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique[3] et préciser les pratiques pouvant être développées par les employeurs publics pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

I/ LE CADRE JURIDIQUE :

A/ LE PRINCIPE GENERAL DE NON-DISCRIMINATION ET D'EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'ACCES A L'EMPLOI

Le droit pose un principe général de non-discrimination en matière d'accès à l'emploi tant à l'égard des personnes handicapées que des autres catégories protégées. Néanmoins, le principe de l'égalité de traitement dans l'emploi suppose que, le cas échéant, des aménagements soient mis en place par les employeurs pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi et de l'exercer.

- ***L'interdiction de discrimination fondée sur le handicap***

La directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 du Conseil de l'Union européenne définit un cadre général pour lutter contre les discriminations en matière d'emploi et de travail, fondées notamment sur le handicap. Elle s'applique à toutes les personnes, relevant tant du

[1] FIPHFP, rapport d'activité 2008.
[2] Délibération n°2010-126 du 14 juin 2010 relative à l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé.
[3] Fonction publique d'Etat (FPE), fonction publique hospitalière (FPH) et fonction publique territoriale (FPT).

secteur public que du secteur privé, en ce qui concerne notamment les conditions d'accès à l'emploi, « *y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement* ».

Selon l'article 225-2 du code pénal, constitue une discrimination, le fait de refuser d'embaucher une personne à raison de l'un des motifs visés à l'article 225-1[4], dont le handicap, ou de subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un de ces mêmes motifs.

Des exceptions au principe de non-discrimination sont cependant admises par le code pénal et sont limitativement visées à l'article 225-3 du code précité[5]. Selon ces dispositions, ne constitue pas une discrimination le refus d'embauche fondé sur l'inaptitude médicalement constatée par le médecin agréé de l'administration. Aucune des exceptions visées à l'article 225-3 du code pénal n'autorise cependant un employeur public à refuser d'embaucher une personne à raison de son handicap ou de tout autre motif prohibé, ni à subordonner une offre d'emploi à la condition que le candidat soit handicapé.

L'article 122-4 du code pénal, dispose que « *N'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte prescrit ou autorisé par des dispositions législatives ou réglementaires [...]* ». En l'occurrence, la loi[6] prévoit la mise en œuvre, pour les travailleurs handicapés, d'une procédure spécifique d'accès aux emplois publics par la voie contractuelle, complémentaire à la voie normale du recrutement par concours. Ce dispositif ne doit pas être confondu avec celui des « emplois réservés », supprimé depuis le 1er janvier 2006[7].

Par ailleurs, selon l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* ».

---

[4] Article 225-1 du code pénal : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée [...]* ».

[5] Article 225-3 du code pénal : « *Les dispositions de l'article précédent [225-1] ne sont pas applicables : [...]*
2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; [...]
5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique. ».

6 Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (art. 27) ; Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 35) ; Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (art. 27).

[7] Le dispositif des emplois réservés étant inappliqué dans les trois fonctions publiques depuis de nombreuses années, le protocole d'accord du 8 octobre 2001 entre le ministre de la fonction publique et les organisations syndicales a prévu sa suppression officielle à compter de 2006. Il demeure cependant ouvert aux militaires de carrière.

- *Le principe de « l'aménagement raisonnable » comme garantie du principe d'égalité de traitement*

Afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, l'article 5 de la directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 impose aux employeurs de prévoir des aménagements raisonnables pour leur permettre, notamment, d'accéder à un emploi.

Cette obligation qui incombe aux employeurs ne vise pas à favoriser une personne par rapport à une autre, du fait de son handicap, mais à compenser l'inégalité induite par ce handicap. Le principe de l'aménagement raisonnable ne constitue donc pas une exception au principe d'égalité mais vise à garantir son effectivité. Au contraire, c'est l'absence d'aménagement qui est assimilée à une discrimination.

L'article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires, introduit par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 en application de l'article 5 de la directive, dispose : *« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail 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 ».*

Dans un arrêt du 14 novembre 2008, le Conseil d'Etat[15] précise que les dispositions législatives [articles 5 et 6 sexies de la loi n° 83-634] imposent à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées, au cas par cas, pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service.

En se fondant sur les observations de la HALDE et conformément à l'arrêt du Conseil d'Etat du 14 novembre 2008, le tribunal administratif de Rouen a ainsi considéré, dans un jugement du 9 juillet 2009[16], que le pré-requis de qualification en sauvetage aquatique exigé pour tout

---

[15] CE, 14 novembre 2008, req. n° 311312.
[16] TA Rouen, 9 juillet 2009, req. n° 0700940 et n°0802423.

candidat à un emploi de professeur d'éducation physique et sportive afin d'assurer la sécurité des élèves face aux risques inhérents aux activités nautiques *« n'est pas de nature à dispenser l'autorité administrative de prendre les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée ».*

Les mesures appropriées visent la personne dans une situation concrète et non une catégorie de personnes de façon abstraite, le type d'aménagement nécessaire dépendant ainsi de l'emploi occupé et de l'autonomie de la personne concernée. La recherche de mesures appropriées suppose donc une appréciation de chaque situation, en vue de trouver des solutions adaptées à la personne handicapée. Le médecin en charge de la santé au travail[17] joue un rôle central dans la mise en place et la recherche de ces mesures.

Ces mesures dépassent l'aménagement ergonomique du poste de travail et des locaux. Elles peuvent également concerner l'aménagement des modalités et des conditions de recrutement, l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, horaires de travail, répartition des tâches, sensibilisation de l'équipe, formations adaptées ...) ou la mise en place d'une assistance professionnelle.

Par un jugement du 15 octobre 2009, le tribunal administratif de Caen[18] a précisé que les dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 imposent à l'employeur de prendre les mesures appropriées, y compris en ce qui concerne le déplacement du travailleur handicapé pour se rendre sur son lieu de travail, dès lors que ces mesures sont nécessaires notamment pour que l'intéressé puisse conserver son emploi.

Les mesures appropriées doivent être envisagées à toutes les étapes du parcours professionnel tel que l'accès à l'emploi ou la période probatoire, mais aussi quel que soit le statut de l'agent, fonctionnaire, contractuel, bénéficiaire d'un contrat aidé, vacataire[19].

Un refus de titularisation fondé sur l'insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire alors même que l'autorité administrative n'aurait pas pris les mesures appropriées, durant la période de stage pour lui permettre de démontrer ses aptitudes professionnelles, aurait un caractère discriminatoire[20].

Par un jugement du 30 septembre 2009, le tribunal administratif de Nantes[21] a ainsi estimé que le requérant n'ayant bénéficié, durant ses deux années de stage, d'aucun aménagement particulier de son poste susceptible de compenser son handicap, il n'a pas été en mesure d'accomplir, dans des conditions conformes à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, le stage probatoire prévu par le décret du 4 août 1980 portant statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive ; qu'ainsi, la délibération du jury académique ajournant définitivement le requérant aux épreuves pratiques du CAPEPS est illégale.

---

[17] Médecin de prévention de la FPE ; médecin du travail de la FPH ; médecin du service de médecine préventive de la FPT.

[18] TA Caen, 15 octobre 2009, req. n°08025480.

[19] Par une délibération n° 2009-294 du 29 juin 2009, le Collège de la halde a considéré discriminatoire le refus d'embauche pour un emploi saisonnier opposé à un travailleur handicapé par un centre hospitalier sur le seul fondement du handicap du réclamant sans tenir compte des aménagements raisonnables susceptibles d'être mis en place pour lui permettre d'exercer les emplois postulés.

[20] Délibération n° 2010-143 du 6 septembre 2010.

[21] TA Nantes, 30 septembre 2009, req. n°076871 et n°,076996.

Les aménagements impliqués par le handicap de la personne doivent néanmoins être raisonnables, c'est-à-dire ne pas engendrer, pour l'employeur, des charges disproportionnées.

Le tribunal administratif de Rouen[22] a ainsi considéré, s'agissant d'un refus d'accès à un poste d'enseignant en EPS opposé à une personne handicapée qu'il est établi : *« que les mesures appropriées de compensation du handicap, à les supposer nécessaires puisqu'il n'est pas contesté qu'un maître nageur sauveteur des piscines publiques est également présent pendant les enseignements nautiques ou qu'un échanges de quota d'heures avec un autre enseignant tel qu'il se pratique en cas de besoin pour les titulaires, ne constitue pas une charge disproportionnée pour un service qui n'est que très partiellement consacré aux activités nautiques d'enseignement ».*

Pour évaluer le caractère disproportionné de la mesure, chaque situation doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la situation de l'employeur concerné et de la possibilité pour celui-ci d'obtenir des aides financières, notamment celles accordées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le tribunal administratif de Caen[23] a estimé que doit être annulée la décision de refus de l'administration de prendre en charge les aménagements demandés au motif de leur caractère disproportionné, considérant qu'elle ne justifie pas de l'inéligibilité de cette dépense aux aides du FIPHFP.

---

[22] TA Rouen, 9 juillet 2009, req. n° 0700940 et n°0802423, précité.
[23] TA Caen, 15 octobre 2009, req. n°08025480, précité.

DOCUMENT 10

Assemblée nationale - Question écrite N° 95857 de M. Philippe Meunier

– 1 page

Texte de la question

M. Philippe Meunier attire l'attention de M. le secrétaire d'État auprès du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, chargé de la fonction publique, sur le respect des objectifs d'emploi des personnes handicapées fixés par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi a étendu au secteur public l'obligation du taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans les effectifs de chaque administration. Au regard de l'attente légitime des personnes handicapées, il lui demande de lui fournir un bilan précis de l'application de la loi dans la fonction publique.

Texte de la réponse

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a institué un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié en a fixé les règles de fonctionnement et le rôle de ses organes. Ce fonds commun aux trois fonctions publiques, comprend trois sections distinctes correspondant à chacune d'entre elles. Le FIPHFP est constitué en établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. Sa gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Le comité national, organe délibérant de l'établissement public administratif, comporte vingt membres représentant les employeurs publics, les personnels et les associations de personnes handicapées. Il fixe les orientations stratégiques du fonds, il est relayé par vingt-six comités régionaux, composés de manière analogue et présidés par le préfet de région. Les employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6 % de travailleurs handicapés doivent verser au FIPHFP une contribution proportionnelle aux effectifs manquants. Cette contribution sert à financer, notamment, les aménagements des postes de travail, les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie de leurs agents handicapés ou encore des actions de formation et d'information à destination des personnels. Le recensement des bénéficiaires e l'obligation d'emploi opéré par le FIPHFP au printemps 2010 permet d'établir un taux légal d'emploi de 3,99 % pour les employeurs assujettis. Le Premier ministre a rappelé l'attention qu'il porte à ce que la fonction publique soit exemplaire en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. Par une circulaire n° 5507/SG du 27 décembre 2010, il a demandé à tous les ministères de poursuivre et de renforcer le dispositif de plans pluriannuels chiffrés de recrutement de travailleurs handicapés jusqu'en 2013. Le bilan de ces plans, réalisé fin 2008 et 2009, a démontré une mobilisation forte de la fonction publique de l'État et certains ministères ont atteint l'objectif de 6 % d'emplois occupés par des personnes handicapées (ministères chargés du travail, de la défense et des affaires étrangères). L'exécution des plans pluriannuels de recrutement de travailleurs handicapés 2010 fera l'objet d'un suivi annuel au sein du comité interministériel du handicap. Comme pour les précédents plans, leurs résultats seront discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines et les objectifs de recrutement de l'année considérée seront garantis par un gel préventif correspondant à leur équivalent en masse salariale. Par ailleurs, le recours aux entreprises adaptées et aux établissements et services d'aide par le travail sera renforcé et les services qui rencontrent des difficultés à recruter des travailleurs handicapés, pour des raisons conjoncturelles ou structurelles, devront privilégier systématiquement les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec ces structures. Enfin, une campagne de sensibilisation des agents publics au handicap sera programmée au 1er semestre 2011. Elle rappellera, d'une part, la politique d'ouverture de la fonction publique à la diversité et les efforts faits pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations et, d'autre part, les droits accordés aux fonctionnaires handicapés. Elle sera complétée par l'organisation d'une journée consacrée au handicap dans la fonction publique, commune à l'ensemble des ministères.