

JOURNÉE DU HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dossier de presse

12 mai 2011



Sommaire



Communiqué de presse :

François BAROIN et Georges TRON mobilisent la Fonction publique pour une journée du handicap

p. 3

Foire aux questions Handicap

p. 4

Fiches Actions

• Ville de Clermont-Ferrand	p. 9
• Ville de Nancy	p. 10
• Ville de Beauvais	p. 11
• Maintien dans l'emploi	p. 12
• Insertion	p. 14
• INRA	p. 15
• FIPHFP	p. 16
• Handi Écoute	p. 17
• Conseil Général de Loire Atlantique	p. 18
• Centre de gestion du Rhône	p. 19
• Centre de gestion de l'Aude	p. 20
• Apprentissage	p. 21
• ANFH	p. 23
• Accessibilité	p. 24
• Ville du Havre	p. 26
• Centre de gestion de l'Oise	p. 27





FRANÇOIS BAROIN
MINISTRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS, DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT
PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT

GEORGES TRON
SECRÉTAIRE D'ÉTAT EN CHARGE DE LA FONCTION PUBLIQUE
AUPRES DU MINISTRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS, DE
LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT
PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT

Communiqué de presse

Communiqué de presse

www.budget.gouv.fr
www.fonction-publique.gouv.fr

Paris, le mardi 3 mai 2011
N° 102

François BAROIN et Georges TRON mobilisent la Fonction publique pour une journée du handicap

« *Handicap et Fonction publique, la volonté de réussir* » : c'est le thème de la journée du handicap dans la Fonction publique lancée à l'initiative de François BAROIN, ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, Porte-parole du Gouvernement et de Georges TRON, Secrétaire d'État chargé de la Fonction publique **le 12 mai prochain**.

Les ministres souhaitent à cette occasion rappeler que les personnes en situation de handicap ont toute leur place dans la Fonction publique. Ils ont demandé aux administrations publiques de se mobiliser au cours de cette journée afin que les agents puissent échanger sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Point de départ d'une campagne de sensibilisation, cette journée sera également l'occasion de rappeler que la prise en compte du handicap ne se réduit pas à la seule dimension du recrutement. L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la garantie d'une carrière doivent tout autant être assurés par les pouvoirs publics.

Cette journée du handicap doit également être l'occasion de valoriser l'action du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) et celle d'employeurs publics exemplaires.

Contacts presse :

Cabinet de M. François Baroin: 01 53 18 42 96

Cabinet de M. Georges Tron : 01 53 18 43 52

FIPHFP - 01 58 50 96 64

Foire aux questions **HANDICAP**

Qu'est ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 impose à tout employeur qui occupe au moins vingt salariés de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à hauteur de 6% de son effectif.

Les employeurs publics sont-ils concernés ?

Oui, tous les employeurs publics qui rémunèrent au moins vingt agents à temps plein ou équivalent sont soumis à cette obligation. Ce sont :

- Les administrations de l'État : les ministères et les établissements publics administratifs de l'État. Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) relèvent de l'obligation d'emploi du secteur privé.
- Les collectivités territoriales : régions, départements, communes et les établissements publics locaux (sauf EPIC) : communautés de communes, centres communaux d'action sociale, centres de gestion, etc.
- Les employeurs de la fonction publique hospitalière : hôpitaux, maisons de retraites, établissements pour enfants ou adultes handicapés, établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, centres d'hébergement et de réadaptation, etc.

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

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents qui ont fait l'objet d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les emplois réservés.

Tous les handicaps sont-ils concernés ?

Oui, il n'y a pas d'exclusion a priori.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et de chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne, pour la première fois, une définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Par ailleurs, afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, le statut général des fonctionnaires précise que les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'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.

Comment un travailleur handicapé peut-il intégrer la fonction publique ?



L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires (notamment conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi).

L'aptitude physique : comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé est soumis à une visite médicale d'aptitude. Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (art. 5 loi du 13 juillet 1983).

Le recrutement par concours : la voie normale d'accès à la fonction publique

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « *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 suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.* »

Le recrutement par contrat : un instrument moderne et souple de recrutement.

Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils postulent. Les candidats sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un lauréat du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.



Comment est pris en compte le handicap en cours de carrière ?

Lorsque l'état de santé d'un agent public ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, ce dernier doit bénéficier de la procédure de reclassement, avant toute mise à la retraite pour invalidité.

L'adaptation du poste : lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique.

L'adaptation des fonctions : lorsque l'adaptation du poste n'est pas possible, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade, dans lequel, « les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes ».

Le détachement : si l'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux différents emplois de son grade, l'administration, après avis du comité médical, invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

La mise à la retraite pour invalidité : lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice d'un emploi public et ne peut pas être reclassé, il est placé à la retraite.

Les agents publics handicapés bénéficient-ils de droits particuliers ?

La carrière du fonctionnaire handicapé, quelle que soit la voie d'accès, doit se dérouler dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade : mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, même rémunération et mêmes indemnités. Toutefois, les travailleurs handicapés bénéficient :

- d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, avec notamment, au moins une visite médicale annuelle ;
- d'une priorité de mutation, dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service ;
- d'une priorité de détachement ou de mise à disposition dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps ;
- d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités du service.



Peut-on bénéficier de ces droits lorsqu'on n'a pas été recruté en qualité de travailleur handicapé ?

Oui, tout à fait.

A quoi sert le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ?

Le FIPHFP a pour mission de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Les employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés doivent lui verser chaque année une contribution proportionnelle aux effectifs manquants. Ces financements sont ensuite utilisés pour effectuer des aménagements de poste de travail, assurer de la formation ou encore apporter des aides techniques et humaines aux agents publics handicapés. Le fonds a mis en place un catalogue des aides qu'il finance sur son site www.fiphfp.fr. Les financements sont ouverts à toutes les collectivités publiques, même celles qui emploient moins de vingt agents.

Comment est organisé le FIPHFP ?

Installé en juin 2006, le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts. Sa gouvernance est assurée par un comité national composé de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des représentants des personnels et des associations intervenant dans le champ du handicap. 26 comités locaux, habilités à décider de certains financements, déclinent la politique du comité national dans chacune des régions. Ils sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les délégués interrégionaux handicap (DIH) du fonds.

Un agent public peut-il demander directement une aide au FIPHFP ?

Non, en l'état de la réglementation actuelle seuls les employeurs publics peuvent saisir directement le fonds.



Clermont-Ferrand, une collectivité qui mène, depuis 2008, une politique entreprenante pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Sous convention avec le FIPHFP, depuis fin 2009, la ville de Clermont-Ferrand a atteint, en 2010, un taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 5,91%, grâce à une politique active de sensibilisation et de gestion prévisionnelle des emplois auprès de ses 3 000 agents, dont 152 bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés recensés au 1er janvier 2010.

La sensibilisation : un préalable à toute action

Premier des 3 axes de la convention qui lie la collectivité au FIPHFP, la sensibilisation a débuté en 2010 par une session dédiée aux élus de la ville. Elle a ensuite pris la forme de journées à destination des cadres : **journée d'information** en partenariat avec Cap Emploi et Handi-Sup en juin 2010 (250 cadres participants), **forum** d'approfondissement sous un angle ludique avec une troupe de théâtre en novembre 2010. L'intérêt et la demande suscités par ces opérations poussent la ville à organiser, en 2011, des **modules de formation** de 2 jours sur le management du handicap à destination des cadres volontaires (une quarantaine de personnes concernées). Une formation sera également proposée aux tuteurs chargés de faire le lien, dans les services, entre le travailleur handicapé et la référente Handicap de la ville. Une manifestation à destination de l'ensemble des agents de la collectivité est également envisagée ainsi qu'un guide du handicap à l'attention du personnel. Articles réguliers dans le journal interne, campagnes d'affichage, courts métrages soutiennent la démarche afin d'améliorer le recensement, de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de personnes en situation de handicap.

Maintien dans l'emploi et recrutement : des axes à développer

Les fonds du FIPHFP ont également permis l'intervention d'un **ergonome** chargé d'étudier les aménagements de postes de travail. Ils ont aussi servi à accompagner un agent à mobilité réduite en formation à Paris, à financer le transport en taxi d'un agent non-voyant, ou encore à mettre en place des actions de reconversion professionnelle.

La ville de Clermont-Ferrand souhaite s'appuyer sur sa convention avec le FIPHFP afin d'impulser, dans les mois et années à venir, des actions de plus grande ampleur.

Le recrutement est aussi un levier important, en raison d'un nombre conséquent de départs en retraite dans le futur proche. Son développement passe aujourd'hui par **l'accueil d'apprentis et de stagiaires**, la participation à des forums Emploi - Handicap et un travail à venir **d'amélioration des procédures de recrutement**.

Cette politique active en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap a été facilitée par le travail mené, dès, 2005 autour de la gestion des agents en restriction médicale. Recensement, reconversion, gestion prévisionnelle des emplois, politique en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap... : l'ensemble de ces éléments permet à la collectivité d'atteindre aujourd'hui un taux d'emploi de 5,91% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, contre 3,40% en 2005.



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP : OCTOBRE 2009

DURÉE : 3 ANS

MONTANT : 531.641 EUROS

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2010 : 5,91%



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Deux conventions et des actions ambitieuses pour la Ville de Nancy et le Grand Nancy

Au cours de la réunion de novembre 2010 du comité local de Lorraine, les plans d'actions en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées de la Ville de Nancy et de la Communauté urbaine du Grand Nancy ont été validés par le FIPHFP : sont concernés non seulement la Communauté urbaine du Grand Nancy, la ville de Nancy mais également l'Opéra National de Lorraine et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) dépendant de la municipalité.

Cette convention triennale donne à la Communauté urbaine du Grand Nancy les moyens d'une véritable politique en matière d'emploi de personnes handicapées. Depuis 2005, le Grand Nancy employait 2,2 % d'agents handicapés. Suite aux actions engagées, le taux a atteint 5% en janvier 2011.

Le Grand Nancy a également fait appel au FIPHFP début 2011 pour le financement de l'aménagement de l'un de ses bâtiments qui sera désormais accessible à tous les handicaps. Pour cela, des travaux sont en cours concernant le cheminement horizontal et vertical dans l'immeuble : ascenseurs, élargissement des portes, accessibilité des sanitaires, signalétique adaptée, etc... Montant de l'aide du FIPHFP pour les travaux de mise en accessibilité : 300 000 euros.



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP : NOVEMBRE 2010

DURÉE : 3 ANS

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2011 : 5%



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Beauvais, une collectivité qui mise sur l'apprentissage pour le recrutement de nouveaux agents en situation de handicap

Élue ville-pilote en 2003 dans le cadre de l'année européenne du handicap, Beauvais figure parmi les communes françaises précurseurs en matière d'apprentissage, d'insertion professionnelle et d'accessibilité.

Avec l'aide du FIPHFP, la ville de Beauvais compte en effet atteindre le taux des 6% de travailleurs handicapés en mettant en place des actions de recrutement, notamment via l'apprentissage, de maintien dans l'emploi et de mise en accessibilité des locaux municipaux.

Une étape préalable :

l'accessibilité des locaux municipaux pour le maintien dans l'emploi

"Le recrutement de nouveaux agents en situation de handicap passe nécessairement par une première étape indispensable : celle de la mise en accessibilité des locaux. Sans lieu de travail adapté, il nous paraît difficile d'accueillir ces agents dans les meilleures conditions possibles", indique José Couvreur, DRH de la Ville de Beauvais.

Pour ce faire en février dernier, Beauvais, collectivité très engagée en matière de handicap, a signé une première convention Accessibilité avec le FIPHFP d'une durée de 2 ans et portant sur la mise en accessibilité de locaux municipaux, notamment techniques : *"notre effort s'est concentré dans un premier temps sur les bâtiments accueillant du personnel technique, où nous constatons un taux de reclassement important lié à de forts risques professionnels"*. Cette première phase de travaux s'élève à 108 000 euros entièrement financés par le Fonds.

Afin de poursuivre cet engagement, une deuxième convention Accessibilité devrait porter sur le lancement d'un programme d'envergure pour l'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail de l'Hôtel de Ville de Beauvais. L'ensemble de ces travaux est estimé à 400 000 euros, dont 191 000 euros seraient pris en charge par le FIPHFP.

Prochaine étape :

l'apprentissage, un tremplin vers le recrutement

Avec un taux actuel d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 4,5%, l'objectif prioritaire de la Ville de Beauvais est d'atteindre le seuil de 6% de travailleurs handicapés. *"Pour ce faire, nous souhaitons recruter prioritairement des apprentis en situation de handicap. L'apprentissage est une chance formidable pour les futurs agents et la collectivité; il permet aux jeunes à besoins spécifiques de se former aux métiers de la fonction publique territoriale et apparaît pour la ville comme le meilleur processus d'intégration des agents en situation de handicap au sein des services"*. La preuve avec Mickaël Béranger recruté le 15 novembre 2010, jardinier à la Maladrerie St Lazare et qui prépare son CAPA Espaces verts au LEGTA de Beauvais.

Afin de parvenir à une réelle diversité des emplois et de réussir ce challenge, Beauvais a mis en place une convention pluriannuelle avec le FIPHFP lui permettant de déployer un plan handicap. *"L'appui du Fonds va nous permettre de mener à bien le recrutement d'apprentis en situation de handicap, ce qui nous permettra d'atteindre, à terme, le seuil légal une fois nos apprentis recrutés sur des postes pérennes. Le FIPHFP est une aide indispensable, un levier dans une démarche déjà bien entamée par la Ville de Beauvais et soutenue par le maire, Caroline Cayeux"*.



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP : FÉVRIER 2011

DURÉE : 2 ANS

MONTANT : 108 000 EUROS

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2010 : 4,5%



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Maintien dans l'emploi et compensation du handicap

Prendre en compte le handicap dans le parcours professionnel des agents est un des axes de travail soutenu par le FIPHFP. Qu'il soit de naissance ou dû à un accident de vie, le handicap peut être compensé par des dispositifs et des aménagements de poste permettant le maintien dans l'emploi. Ces actions, financées par le FIPHFP, impliquent l'ensemble des acteurs : collectivités, service de santé au travail ergonomes, et s'adaptent à chaque situation. Des parcours tous différents comme ceux d'une secrétaire de l'hôpital de Feurs et d'un architecte conseil de la Mission départementale du Tourisme de l'Hérault.

Parcours d'une secrétaire de l'Hôpital de Feurs (Loire)

Grâce à un réaménagement de poste adapté, une secrétaire de l'hôpital, 43 ans, reconnue travailleuse handicapée, a repris son emploi à mi-temps thérapeutique en mai 2010. Une réintégration réussie grâce à la mobilisation de tous les acteurs (médecin, ergonome, médecin du travail, direction de l'établissement), à l'esprit d'équipe et à la force de caractère de la personne directement concernée.

En mars 2007, elle apprend qu'elle est atteinte d'une tumeur dans la moelle épinière. L'opération neurochirurgicale qui s'ensuit lui déclenche une paraparésie (paralysie du bassin et des deux jambes). Avec une orthèse sur la jambe gauche et des douleurs dans les dorsales, elle se déplace avec difficulté, avec des cannes canadiennes à l'extérieur et un déambulateur à la maison.

En 2010, au terme d'un congé longue maladie de trois ans, se pose la question de la reprise du travail, de l'octroi d'un congé longue durée ou de la mise en retraite pour invalidité. *"Son dossier devait être transmis au Comité médical chargé de statuer sur son cas. Il a demandé un poste aménagé avec une reprise à temps partiel thérapeutique à 50%",* explique le médecin du travail de l'hôpital de Feurs, Marie-Noëlle Favre.

L'agent est suivi par l'équipe du CHU de Saint-Etienne. Elle est toujours en contact avec son employeur avec qui elle a gardé d'excellentes relations. Elle souhaite retrouver le contact avec le monde professionnel.

En mars, les acteurs concernés (médecin, ergonome, direction des ressources humaines de l'établissement, médecin du travail) et l'agent se rencontrent pour envisager une solution de réintégration professionnelle. Le médecin du travail de l'hôpital de Feurs, Marie-Noëlle Favre, fait appel à Didier Depret, ergonome de la cellule COMETE France au CHU de Saint-Etienne.

Résultat : le poste de travail a été équipé d'un bureau plus fonctionnel avec un siège adapté, un repose-pied et des outils bureautiques à portée de mains. Plus centrées sur l'administratif, ses nouvelles tâches lui donnent également de la souplesse dans les horaires, lui permettant d'adapter ses heures d'entrée et de sortie.

Six mois plus tard, de l'avis de tous, le bilan est positif. Les clés du succès ? D'abord, le fait que le poste soit resté ouvert, puis la volonté et les compétences de l'agent concerné qui, rappelons-le, n'était pas obligé d'accepter, enfin, la mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire qui a su, en moins de six mois, concrétiser et réussir ce projet.



Maintien dans l'emploi et compensation du handicap

Maintien dans l'emploi

à la Mission Départementale du Tourisme du Conseil Général de l'Hérault

Monsieur N. est architecte conseil à la Mission Départementale du Tourisme du Conseil Général de l'Hérault (34) depuis 15 ans. Handicapé moteur depuis la naissance, il bénéficie d'une adaptation de poste. Aménagement technique et aide humaine, le dispositif de compensation se transforme au fil du temps, selon l'évolution de l'état de santé de l'intéressé et les besoins du métier. Un maintien très satisfaisant de l'avis de M. Reboul, responsable de la Mission Départementale du Tourisme et de l'intéressé, très bien entouré par une équipe de professionnels des RH et du médical.

"Aujourd'hui, les moyens mis à ma disposition me permettent de fonctionner de manière autonome", constate satisfait monsieur N.

Depuis quelques années maintenant, l'architecte dispose d'un bureau suffisamment grand pour manœuvrer en fauteuil électrique, d'un équipement téléphonique sans fil avec oreillette bluetooth, d'un véhicule de service adapté pour se déplacer sur les chantiers et d'une assistante professionnelle à plein temps pour le seconder. Plus récemment, le handicap de monsieur N. a évolué, ce qui l'a amené à mobiliser l'ensemble des acteurs pour faire bouger son dossier.

En août 2008, le médecin du travail réalise une étude de poste et conclut que l'état de santé de monsieur N. justifie les nouveaux aménagements demandés : principalement, l'équipement en logiciel de reconnaissance vocale et la requalification du poste de l'auxiliaire de vie qui l'accompagnait alors. *"L'aboutissement du dossier est le fruit d'un véritable travail d'équipe entre la direction des ressources humaines (en particulier sa mission handicap), mon directeur, le médecin du travail et Jean-Claude Martin l'ergothérapeute de l'AFM et évaluateur agréé de la MDPH, souligne monsieur N. Son regard extérieur a été facilitateur."*

Quand monsieur N. a formulé la demande d'une assistante professionnelle (et non seulement d'une auxiliaire de vie), compétente sur le plan médico-social et sur le plan administratif et technique, le Département de Gestion des Ressources Humaines a suivi. Ce nouveau profil permet en effet à monsieur N. de mener efficacement sa mission : *"finalement, imaginer qu'une personne handicapée dépendante puisse travailler, c'est assez récent,"* remarque Elodie Dartus, assistante de monsieur N. *"Alors, on a tout inventé comme le terme même d'assistante professionnelle qui correspond à mes qualifications et aux attentes de N. dans l'exercice de son métier."*





Insertion réussie : douanier au Havre

Depuis 2002, Nicolas Chicot, douanier au Havre, travaille à la Cellule du Renseignement et de l'Orientation des Contrôles. Tétraplégique suite à un accident de surf en 2001, il dit avoir eu de la chance dans sa reconversion même s'il doit bien reconnaître que le handicap a été un frein à son évolution de carrière.

Nicolas Chicot est entré dans la fonction publique en 1994 par le biais du concours d'agent de constatation des douanes. Son métier d'alors : 50% bureau, 50% terrain. En 2001, c'est l'accident (sa cinquième vertèbre verticale explose sous le coup d'une vague). Après un séjour à l'hôpital, il est accueilli un mois plus tard au Centre de rééducation Jacques Calvet à Berck-Sur-Mer. *"Quelque part, j'ai eu de la chance, témoigne-t-il 10 ans plus tard. Mon admission en centre a été rapide"*. Pendant un an, il apprend à vivre avec son nouveau corps.

Reconversion

avec Comète France et la CRIPH

C'est là-bas, avec l'aide de l'équipe Comète France que Nicolas Chicot envisage sa **reconversion professionnelle**. *"J'ai eu aussi la chance d'avoir le soutien du Directeur Régional venu me voir pour me dire qu'il ne fallait pas que je me fasse du souci, que les Douanes du Havre me réintègreraient. Cela m'a fait du bien"*. Avec les ergothérapeutes, il fait le point sur ses capacités physiques qui lui permettront d'exercer son métier. Grâce à l'usage de ses bras, équipé d'une souris trackball et d'un clavier virtuel, à force de volonté et de travail, il se révèle capable de travailler sur ordinateur. La même année, en 2002, il reçoit la visite de l'équipe de la CRIPH (Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées) que ses parents avaient rencontré lors d'un salon Autonomic. La cellule s'engage alors à tout faire pour lui permettre sa reprise d'activité.

Une évolution de carrière freinée par son handicap

Parole tenue : depuis 10 ans, la CRIPH finance, d'abord sur ses propres crédits puis depuis 2008 sur ceux octroyés par le FIPHFP, l'ensemble des besoins liés professionnellement à son handicap, dont les déplacements professionnels et aides de vie. Dans la boucle évidemment, le **médecin de prévention**, le correspondant handicap jouent un **rôle primordial** pour le suivi de son maintien dans l'emploi. Indéniablement, Nicolas Chicot est content de retravailler dans son métier. Un seul regret : l'évolution de carrière. *"Avant mon accident, j'ai préparé le concours pour être inspecteur des douanes. J'étais même admissible à l'oral. Avec mon handicap, j'ai du mal à aller chercher la motivation. Beaucoup de choses me freinent. Il me faut notamment retrouver une nouvelle méthode de travail pour apprendre. J'étais habitué à travailler à partir de bouquins annotés, surlignés... On n'apprend pas de la même manière sur écran et sur papier. Pour passer le concours, j'ai le droit à une secrétaire mais là encore, ce n'est pas pareil. Pour ce qui est de la formation professionnelle, ce n'est pas évident à cause des horaires, des lieux ou des contraintes organisationnelles pas toujours adaptés à ma tétraplégie"*. Mais les choses évoluent dans le bon sens. Récemment, Nicolas Chicot a suivi une **formation sur le mode e-learning**. *"Pour moi, c'était génial. Je me suis retrouvé comme tout le monde et avec la possibilité d'avancer à mon rythme. J'ai trouvé cela révolutionnaire. J'étais super content !"*





L'INRA, premier institut de recherche à avoir recruté des chercheurs en situation de handicap

L'INRA, Institut National de Recherche Agronomique, dispose depuis le 1er décembre 2008, d'une convention avec le FIPHFP, portant sur 4 axes forts :

- le recrutement,
- l'accompagnement et le maintien dans l'emploi,
- la communication et la sensibilisation au handicap à l'interne et à l'externe,
- la collaboration étroite avec le secteur adapté.

Premier institut de recherche

à avoir recruté des chercheurs en situation de handicap, dès 2005, l'INRA dresse un bilan positif des actions menées depuis la signature de la convention : **gestion du restaurant administratif** du site INRA de Rennes par un ESAT, **financement à 100% d'aides humaines** pour le maintien dans l'emploi, **recrutement** de personnes en situation de handicap sur tous les niveaux de compétence...

Des actions emblématiques qui permettent à l'INRA d'atteindre un taux d'emploi de travailleurs handicapés de **4,04%** en 2010, contre 3% au début du partenariat. Ces actions donnent la possibilité à l'INRA de recruter 40 personnes par an sur ses 20 centres de recherche situés dans toute la France.

Comme l'indique Vanessa DUMETIER, responsable du Service Politique sociale de l'INRA, la convention "est une vraie plus-value. Un réel appui pour un employeur public dans le cadre de sa politique Handicap. Cela permet de franchir une nouvelle étape".



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP : DÉCEMBRE 2008

DURÉE : 3 ANS

MONTANT : 943 000 EUROS

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2010 : 4,04%



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



FIPHFP : favoriser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Le FIPHFP, Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, finance des actions de recrutement ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique : aménagements de postes, formations, apprentissage...

Instauré par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et mis en place en juin 2006, il intervient sous forme d'aides au cas par cas demandées par les employeurs à la plateforme en ligne ou de conventions pluriannuelles.

Le FIPHFP aide les fonctions publiques (200 employeurs publics à fin 2010, représentant 60% des effectifs des 3 fonctions publiques) à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes handicapées et à atteindre le taux légal de 6%. Les employeurs concernés sont :

- la fonction publique de l'Etat (ministères...)
- la fonction publique territoriale (communes, régions, départements...)
- la fonction publique hospitalière,
- la Poste (jusqu'au 31 décembre 2011)

La gouvernance du FIPHFP est constituée d'un comité national, composé de représentant des employeurs des trois fonctions publiques, de représentants des personnels et d'associations intervenant dans le champ du handicap, et de 26 comité locaux.



QUELQUES CHIFFRES CLÉS

LE TAUX D'EMPLOI DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES AU 1ER JANVIER 2009

Fonction publique de l'Etat : 3,09% (4,95%, Education nationale exclue)
 Fonction publique hospitalière : 4,83%
 Fonction publique territoriale : 4,86%
 Total fonction publique : 3,99% (4,88%, Education nationale exclue)

14 938 personnes recrutées et 18 161 bénéficiaires de dispositifs de maintien dans l'emploi au cours de l'année 2008.

Chiffres issus de la déclaration 2010 au FIPHFP.



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Ministère de l'Education nationale : un site et un numéro de téléphone à l'écoute des agents et enseignants handicapés

HANDI ECOUTE est un service, lancé fin 2010, qui vise à faciliter les démarches des collaborateurs handicapés du ministère.

Dans sa mobilisation pour l'intégration des personnes handicapées, le ministère de l'Education nationale se heurte aux paramètres temps et organisation de son administration. Désormais, les personnels en situation de handicap du ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative peuvent contacter le délégué ministériel chargé de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées afin de connaître leurs droits et, s'ils le souhaitent, d'être accompagnés dans leurs démarches.

Contact :

Par téléphone : 01 55 55 55 06
du lundi au vendredi de 14h à 17h30

Par courriel : handiecoute@education.gouv.fr



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Le Conseil Général de Loire Atlantique a atteint 6 % de travailleurs handicapés en 2010

Avant 2005, l'emploi des personnes handicapées constituait déjà un des chantiers principaux du Conseil général de Loire-Atlantique en concertation avec les syndicats. Plusieurs démarches ont été engagées pour faciliter le recrutement, la reconnaissance administrative du handicap de ses agents à tous niveaux de compétences, la mise en accessibilité des locaux et l'attribution de marchés de sous-traitance aux entreprises du milieu protégé.

Un poste de Référent Handicap a été créé au sein du service Conditions de travail. Six agents relais handicap ont été nommés sur le territoire, dans chacune des délégations du Conseil général.

Un travail en réseau a été mené, avec le médecin du travail, les assistantes sociales du personnel, les recruteurs, les Cap Emploi.

La convention avec le FIPHFP signée en 2008 a permis de financer de nombreuses actions. Cette convention a permis de mettre en place un dispositif d'accompagnement personnalisé pour chaque action de recrutement et de maintien dans l'emploi, avec notamment un dispositif de formation des recruteurs et des tuteurs.

Le Conseil général emploie 201 personnes en situation de handicap au sein de ses services. Sept professionnels de la DRH les rencontrent régulièrement pour faire le point sur leurs besoins d'aménagement de poste. 116 agents ont bénéficié d'un suivi personnalisé et/ou d'outils de travail adaptés.

Pour la référente Handicap du Conseil général : *"Il y a eu beaucoup de travail mais il faut rester vigilant et persévérer. Les 6 % peuvent fluctuer rapidement sous l'effet des départs à la retraite, du nombre de postes à pourvoir et de notre capacité à assurer le suivi des personnes handicapées."*

Bilan de la convention

(septembre 2009 à septembre 2010)

- 19 recrutements
- 49 RQTH (maintien dans l'emploi)
- 11 aides financières pour des équipements adaptés
- 29 interventions d'interprétariat en langue des signes ou d'interface avec des organismes spécialisés
- 21 tutorats internes (tous handicaps confondus)
- 3 interventions de sensibilisation
- 1 formation professionnelle individualisée
- 114 aménagements de postes de travail





Centre de gestion du Rhône : une formation collective pour mieux connaître les spécificités du poste d'adjoint administratif dans la fonction publique

Sous convention avec le FIPHFP depuis août 2008, le Centre de gestion du Rhône (CDG69) propose, en partenariat avec le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) et Cap Emploi, une formation collective au poste d'adjoint administratif, à destination des personnes en situation de handicap. Le CDG aide ainsi les acteurs publics locaux dans leur politique de recrutement d'agents handicapés.

Une mesure novatrice et efficace au regard des résultats.

L'objectif de cette formation est de former les personnes en recherche d'emploi aux problématiques spécifiques de la fonction publique : marchés, compétences des collectivités territoriales, comptabilité publique... Le module de formation est à la fois théorique (8 semaines au CNFPT) et pratique (4 semaines de stage en collectivité). Il permet aux participants, chercheurs d'emploi en situation de handicap, d'acquérir une connaissance et une expérience concrète des collectivités territoriales. Comme le souligne Aurore Bernier du CDG69 : *"l'objectif de la formation est de donner le petit plus pour accéder à l'emploi"*.

La 1ère session de formation, qui s'est déroulée en 2009, a été un vrai succès avec la participation de 17 personnes. Six stagiaires ont obtenu des embauches pérennes :

- 3 recrutements titulaires par la voie contractuelle (2 dans la fonction publique territoriale et un dans la fonction publique d'Etat) ;
- 2 CDD en vue de CDI dans le secteur privé ;
- 1 CDI dans le secteur privé.

Cinq stagiaires ont occupé des CDD en remplacement ou contrat aidé, mais sans possibilité de pérennisation de leur poste : 4 remplacements dans la fonction publique territoriale et 1 CUI-CIE dans le secteur privé.

Le module va être reconduit de septembre 2011 à début 2012. Le plan de formation évolue grâce à un travail approfondi avec les collectivités locales. La période de stage est allongée pour atteindre 10 semaines et les collectivités sont impliquées dans le recrutement : sélection des candidats, tests au CNFPT, entretiens de motivation, accueil de stagiaires. Le taux d'emploi suite à la formation devrait donc augmenter.

Au-delà de cette action de formation, le CDG69 accompagne les collectivités affiliées dans l'ensemble de leurs démarches pour l'emploi des personnes handicapées : sensibilisation, intégration, recrutement (participation à des forums de recrutement spécifique par exemple) et maintien dans l'emploi...



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP : AOÛT 2008

DURÉE : 3 ANS

MONTANT : 420.480 EUROS



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Une démarche partenariale au cœur des actions du Centre de Gestion de l'Aude (CDG11)

Sous convention avec le FIPHFP, depuis fin 2009, le Centre de Gestion de l'Aude développe une démarche partenariale afin de pouvoir répondre au mieux aux objectifs fixés par le Fonds. Sensibilisation, recrutement et maintien dans l'emploi sont mis en place en lien avec Cap Emploi et le SAMETH du département.

Ne disposant pas, en interne, des ressources nécessaires (ergonomes, chargés de mission recrutement spécialisé...) pour mettre en œuvre une politique optimale pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, le CDG11 s'est appuyé sur les acteurs locaux. Une convention le lie ainsi au Cap Emploi de l'Aude pour tout le volet recrutement de ses actions et au SAMETH 11 pour l'accompagnement des agents en situation de recrutement ou nécessitant un dispositif de maintien dans l'emploi.

De même des actions de sensibilisation sont organisées (réunions de secteurs, colloque annuel sur le handicap) afin de démystifier l'image du handicap. La 1ère édition du colloque, en novembre 2010, a ainsi rassemblé 120 personnes autour de témoignages concrets d'employeurs et d'agents, avec des résultats probants : la prise de contact directe de collectivités locales intéressées par l'accompagnement du CDG. Dès la première année de convention avec le FIPHFP, 90% de l'objectif d'acteurs à sensibiliser en 3 ans a été réalisé.

Le Centre de Gestion montre également l'exemple en intégrant dans son service de « mise à disposition » (brigade d'agents assurant des remplacements dans les services administratifs des collectivités territoriales) 4 agents en situation de handicap. Deux d'entre eux vont d'ailleurs prochainement être recrutés dans les collectivités où ils étaient en mission.



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP : NOVEMBRE 2009

DURÉE : 3 ANS

MONTANT : 141.040 EUROS



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



L'apprentissage, facteur d'intégration professionnelle et sociale

L'apprentissage est un axe fort de la politique du FIPHFP afin de favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. Combinant formation et période de stage, il permet aux apprentis de s'insérer dans la vie professionnelle. Les aides du Fonds permettent aux collectivités et centres de gestion de développer une politique active sur l'apprentissage.

La preuve à travers 2 exemples en Picardie et dans le Nord.

L'Apprentissage comme voie d'accès à la fonction publique : les exemples d'Amiens et de Beauvais

"Consciente de l'intérêt formateur de l'apprentissage, la ville d'Amiens a développé une politique en faveur des jeunes en situation de handicap, particulièrement tournée vers ceux qui ont le plus de difficultés à s'insérer dans la vie sociale et professionnelle." se passionne Jean-Claude Ester, directeur de mission d'égalité des droits. *"Ainsi, parmi les 10 apprentis actuellement en contrat, 8 sont des personnes souffrant de déficience intellectuelle. Notre démarche est inédite, centrée autour de leurs besoins, de leurs ressources et de leurs difficultés. Nous renforçons nos actions pour les accompagner et nous sommes fiers d'y parvenir... Leur réussite est aussi la nôtre !"*

Quand l'apprentissage mène à l'emploi... *"Nous avons récemment accompagné une étudiante handicapée pendant son BTS secrétariat en alternance"* témoigne Jean-Jacques Delory, Directeur Général des services de la ville de Beauvais et de la Communauté d'Agglomération du Beauvaisis. *"Aujourd'hui, elle est titularisée et assistante de direction à l'Aménagement. Notre agglomération est labellisée en termes d'accessibilité et la prise en charge d'apprentis handicapés résulte d'une vraie volonté politique. Et même si la détermination est grande, l'accompagnement du FIPHFP est une vraie valeur ajoutée."*

Actuellement apprentie à la Direction des Ressources Humaines de la ville d'Amiens, Mélanie Berthuin explique : *"Je suis en BTS Management, en alternance. Je travaille comme assistante dans une unité de paie. Bien que je sois assez autonome, je fais régulièrement le point avec Mme Thibierge, mon maître d'apprentissage ; son soutien est important". "La particularité d'un apprenti est qu'il doit travailler en apprenant. Aussi, avant de confier une nouvelle tâche à Mélanie, je rédige un protocole et je la guide si elle rencontre des difficultés."* confirme Mme Thibierge. *"Grâce au FIPHFP, j'ai participé à 2 journées de formation au rôle de maître d'apprentissage".*

Même approche à Beauvais avec Mickael Béranger, en contrat d'apprentissage adapté à Beauvais : *"je prépare un CAP Travaux Paysagers sur 2 ans, 1 semaine en cours, 2 semaines sur le terrain, à la Maladrerie St-Lazare. J'apprends à tailler les arbustes, j'arrose, je tonds. La formation en alternance, c'est une bonne façon d'apprendre"* atteste Mickael. *"La satisfaction est autant du côté de l'apprenti handicapé qui se qualifie et trouvera un emploi plus facilement, que du maître de stage qui s'investit pour transmettre son métier."* conclut Jean-Jacques Delory.



L'apprentissage, facteur d'intégration professionnelle et sociale

Le centre de gestion du Nord mise sur l'apprentissage adapté

Le CdG 59 a signé en 2008 avec le FIPHFP une convention pour développer l'emploi des personnes handicapées dans le Nord, complétée en 2009 par un avenant sur l'apprentissage adapté. La convention désigne le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord comme interlocuteur unique pour l'insertion des personnes handicapées dans les collectivités affiliées. De l'analyse des besoins à la gestion financière du dossier en passant par des actions de remobilisation, le centre de gestion a élaboré une offre de services innovante. Pour ce faire, il a tissé un réseau de partenaires avec le FIPHFP, mais également avec Cap emploi, le Sameth 59 (Service d'appui au maintien dans l'emploi des personnes handicapées)...

La cellule handicap du CdG 59 compte 6 personnes ayant pour mission d'accompagner et d'informer les employeurs publics sur différents thèmes : le milieu protégé, le recrutement et l'intégration, la prévention, comment remplir ses obligations administratives, le maintien dans l'emploi, et enfin l'apprentissage.

Ce dernier est un moyen de se former de manière progressive et adaptée à un métier et d'acquérir une première expérience professionnelle. Cette première porte d'entrée dans l'emploi peut être un atout majeur dans la promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le contrat dure généralement 3 ou 4 ans. Le centre de gestion assure tout le suivi utile, l'accompagnement à la fois technique, administratif, financier et humain avec des actions spécifiques de remobilisation, de médiation... Les aides apportées par le FIPHFP permettent de former un tuteur et de compenser le temps passé par le maître d'apprentissage.

CRÉÉ EN 86, LE CDG59 A EN CHARGE 970 COLLECTIVITÉS

EN 2009 : 15 APPRENTIS ONT BÉNÉFICIÉ DU DISPOSITIF

AGE DES BÉNÉFICIAIRES : 16 À 21 ANS



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction Publique Hospitalière

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et le FIPHFP agissent de concert, dans le cadre d'une convention signée en janvier 2010, afin d'informer et de former les travailleurs handicapés de la fonction publique hospitalière et les agents susceptibles d'être en relation avec eux.

Cette convention qui a pris effet à l'automne 2011 porte sur une enveloppe de près de 8 millions d'euros sur 3 ans. Elle se décline en 3 programmes d'intervention généraux :

- actions de formation et de sensibilisation à l'intégration et l'accueil des personnes handicapées,
- journées dédiées à l'information des DRH et des cadres à l'accueil de personnels handicapés, aux problématiques liées au maintien dans l'emploi et à la santé au travail,
- élaboration d'un programme de formation de tuteurs pour accompagner les travailleurs handicapés.

Des actions spécifiques sont également prévues, dans le cadre de la convention :

- programme de formation aux problématiques du handicap dédié aux médecins du travail de la fonction publique hospitalière,
- financement de formations individuelles d'agents en situation de handicap ou de reclassement pour raison de santé,
- prise en charge d'actions de formation et de stages de professionnalisation permettant un reclassement professionnel.

En outre, dans le cadre de la convention, un projet expérimental sur les régions PACA et Languedoc Roussillon est mené dans une trentaine d'établissements hospitaliers, autour de 3 volets :

- l'insertion des travailleurs handicapés dans les établissements de la fonction publique hospitalière : formations à un recensement des emplois pouvant être tenus par un salarié handicapé en fonction de son type de handicap...
- le maintien dans l'emploi : formations de référents à l'aménagement de poste...
- l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique de handicap dans les établissements.



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP : JANVIER 2010

DURÉE : 3 ANS

MONTANT : 8 MILLIONS D'EUROS

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

dans la fonction publique hospitalière : 4,83%



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Des actions concrètes en faveur de l'accessibilité des locaux et des formations dans la fonction publique

L'accessibilité est l'un des enjeux majeurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La communauté urbaine du Grand Nancy et l'Ecole Nationale des Finances Publiques basée à Lyon ont développé, via des financements du FIPHFP, des aménagements à destination de leurs agents et stagiaires en situation de handicap. Deux exemples concrets de dispositifs.

Financement de l'accessibilité et gestion du handicap au cœur du Grand-Nancy

La Communauté urbaine du Grand Nancy a fait appel au FIPHFP pour rendre accessible à tous les handicaps un nouveau bâtiment où seront regroupés différents services.

L'immeuble rue Chalnot, à proximité du siège de la Communauté urbaine a fait l'objet de travaux concernant le cheminement horizontal et vertical dans l'immeuble : ascenseurs, élargissement des portes, accessibilité des sanitaires, signalétique adaptée, etc. L'emménagement des premiers personnels concernés dans l'immeuble Chalnot est prévu dans le courant du premier semestre 2011.

La signature de la convention permettant ce financement par le FIPHFP a été précédée d'un diagnostic approfondi, largement fondé sur le questionnement des personnels du Grand Nancy, afin d'élaborer un programme d'action.

Un comité de pilotage réunissant élus, agents et responsables de service, a suivi tout le processus d'élaboration du projet et de la convention signée en faveur de l'accessibilité.

Le projet a fait l'objet d'une présentation en Comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

Jérôme Guignard, chef de projet GPEC à la Direction des Ressources Humaines du Grand Nancy : *"L'aménagement de l'immeuble Chalnot ne répond pas seulement à l'obligation légale, mais fait partie d'une politique globale de gestion du handicap. Il est important que le Grand Nancy, en tant qu'employeur, donne l'exemple par les travaux d'accessibilité menés et la prise en compte du handicap de ses agents pour l'exécution de leur activité professionnelle."*



MONTANT TOTAL DES TRAVAUX : 564 888 EUROS

(dont 300 000€ de financement par le FIPHFP)

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2010 : 5%



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr

Des actions concrètes en faveur de l'accessibilité des locaux et des formations dans la fonction publique

Ecole Nationale des Finances Publiques

(ENFP): un dispositif d'accueil révolutionnaire pour les stagiaires atteints de surdité profonde.

Depuis octobre 2008, la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées des ministères économique et financier (CRIPH) a mis en place un dispositif unique en France qui a permis à l'Ecole Nationale des Finances Publiques de Lyon (ancienne Ecole Nationale du Trésor Public) d'accueillir des élèves stagiaires atteints de surdité profonde.

Deux élèves ont ainsi bénéficié d'un système innovant d'interprétariat à distance pour la session 2008/2009. Après une année de test, le dispositif développé par la société Viable France a été reconduit en 2009/2010 pour deux nouveaux élèves sourds. Il peut aujourd'hui être utilisé pour toute formation à l'ENFP.

Il a vocation à être étendu à l'ensemble des écoles professionnelles.

De surcroît, également installé dans les services sur les postes de travail, pour les tâches quotidiennes, il donne aujourd'hui aux agents déficients auditifs des ministères financiers une totale autonomie de communication tant vis-à-vis des collègues qu'avec l'extérieur.

Le système d'interprétariat à distance

Pendant le cours, au milieu des autres élèves, le stagiaire se connecte à un centre relais téléphonique basé à Paris grâce à un système de vidéophone : Webcam, écran tactile, ligne ADSL et logiciel adapté. Il obtient alors sur son écran une traduction simultanée du cours par un interprète en langue des signes.

Le stagiaire peut également poser en direct au formateur via la webcam des questions en langue des signes relayées par l'interprète grâce au haut-parleur du téléphone posé sur le bureau. Une réelle interaction est donc possible entre l'élève et le formateur. Afin de faciliter le travail des interprètes, les cours leur sont transmis en amont et, compte tenu de la technicité des matières enseignées, un formateur référent par matière est en lien avec eux.

Un accompagnement de la formation à la prise de poste

Au-delà de la formation en tant que telle, formation de contrôleur – catégorie B, le stagiaire est accompagné dans l'ensemble de sa démarche. Ainsi Fanny Roulet, élève malentendante ayant bénéficié du dispositif en 2008, a profité, lors de sa semaine d'immersion dans son futur service (Trésorerie Générale de la Savoie) de la prise en charge d'une traduction en langage des signes pour 3 journées clés. Sa prise de poste a également été suivie par l'Ecole et sa référente Handicap.

Comme le précise Francis Leclère, directeur de l'ENFP : *"Il existe un réel besoin d'anticipation du poste qu'occupera la personne dans l'administration pour prévoir les adaptations nécessaires (traduction, matériel, adaptation de poste). La plus grande difficulté, c'est la prise de fonction. En effet, la prise en charge est permanente pendant la période de formation. Ensuite, cela dépend du relais dans l'affectation"*.





Le Havre, une collectivité qui innove

Signataire d'une convention pluriannuelle avec le FIPHP en 2009, la Ville du Havre conduit une politique soutenue de maintien dans l'emploi, de reclassement et de recrutement d'agents en situation de handicap. Au-delà de ces actions significatives, la Ville développe particulièrement la sensibilisation au handicap via notamment la mise en situation.

Mieux sensibiliser

grâce à des projets pédagogiques

Un des objectifs de cette convention, la sensibilisation de l'ensemble des agents de la collectivité, s'est concrétisée le 19 novembre dernier lors du lancement d'un **guide intitulé « vie professionnelle et handicap »** à l'occasion d'une journée d'information sur le handicap. Réalisé en collaboration avec des représentants du personnel, des médecins et des assistantes sociales, ce guide permet d'aborder le handicap de manière concrète, de mieux en cerner les enjeux et de connaître les mesures d'accompagnement mises en place par la collectivité. *“Le thème du handicap est un sujet difficile. Au-delà de la création du guide, nous avons choisi d'opter pour des actions pédagogiques, permettant de prendre plus de recul”,* soutient Frédérique PERRE, responsable du service Prévention et Conditions du Travail à la Ville du Havre.

Ainsi, la collectivité multiplie les projets pédagogiques et innovants. Organisés en février et mars 2011, **deux repas dans le noir** ont permis de sensibiliser 80 agents volontaires aux difficultés rencontrées quotidiennement par les personnes souffrant de déficience visuelle. Le succès de ces premières actions inédites a incité la Ville du Havre à renouveler cette expérience en conviant cette fois-ci des agents à **un café sourd**, une façon de découvrir une autre forme de handicap.

D'autres actions de sensibilisation sont à venir et notamment **la visite d'un ESAT** en juin, établissement permettant à des personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans un milieu protégé. À travers cette visite, l'objectif est d'inciter les agents concernés à privilégier ce type de structure lors d'appels d'offres ou de marchés.

En parallèle, une formation des agents des ressources humaines et des cadres viendra prochainement appuyer cette démarche afin de renforcer le maintien dans l'emploi et d'encourager le recrutement de nouveaux agents en situation de handicap

Maintien dans l'emploi et recrutement : de premiers résultats encourageants

Autre axe important de la convention liant le FIPHP à la collectivité, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le soutien financier du FIPHP à la mise en oeuvre de solutions techniques a permis **d'aménager 12 postes administratifs et techniques en 2010**. Cette même année, 16 agents ont pu bénéficier de l'aide et du soutien d'auxiliaires de vie professionnelles recrutées grâce aux financements du FIPHP.

La Ville du Havre développe également des actions pour **favoriser le reclassement** des agents en situation de handicap via des **sessions de formation et un dispositif de tutorat**. Depuis la signature de la convention, 42 agents ont pu profiter de l'accompagnement et de l'expertise métier d'un tuteur - collègue ou responsable de service - lors de leur reclassement.

Le plan d'actions de la Ville du Havre prévoit enfin de **favoriser le recrutement de titulaires, de contrats aidés, de stagiaires et d'apprentis en situation de handicap**. Avec un taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 5,33 % et le recrutement de deux nouveaux agents, la collectivité commence à observer les premiers résultats concrets de son engagement.



DATE DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHP : NOVEMBRE 2009

DURÉE : 3 ANS

MONTANT : 1 010 035 EUROS (pour trois ans)

TAUX D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2010 : 5,33%



www.fonction-publique.gouv.fr

www.fiphfp.fr



Centre de gestion de l'Oise - FIPHFP

En septembre 2009, le FIPHFP a signé avec le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de l'Oise une convention pour un montant de 189 315 € prévoyant, sur trois ans, l'appui au recrutement de 150 travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi de 65 agents territoriaux en situation de restriction médicale d'aptitude totale ou partielle.

Le **Centre de gestion de l'Oise** compte 1092 collectivités et établissements affiliés, soit à titre obligatoire (collectivités et établissements employant moins de 350 agents), soit à titre volontaire (les autres collectivités et établissements). 87 d'entre elles ont un effectif égal ou supérieur à 20 agents et sont donc soumises à l'obligation légale d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés. Au démarrage de la convention, le taux d'emploi y était de 3% en moyenne pour l'ensemble des collectivités affiliées. Le nombre de recrutements à effectuer pour atteindre les 6% est de 338 personnes.

Le plan d'action élaboré par le Centre de gestion 60 se fixe comme objectifs :

- de rendre possible et d'accompagner le recrutement de 150 personnes handicapées dans les collectivités affiliées,
- de faciliter le maintien dans l'emploi de 65 agents des collectivités affiliées,
- de sensibiliser aux problématiques du handicap et aux processus opérationnels de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au minimum 500 agents des collectivités locales affiliées, gestionnaires RH,
- de diffuser des supports de communication et de participer à des opérations visant à mobiliser les employeurs publics en faveur de l'emploi de personnes handicapées.

Le **Centre de gestion de l'Oise** accompagne les collectivités affiliées dans leur gestion des demandes d'aides techniques et humaines au FIPHFP.

Des discussions sont en cours avec le Cap emploi pour la mise en oeuvre d'une convention qui permettra aux communes affiliées de recruter.

Depuis 2009, le Centre de gestion s'est également doté de nouvelles compétences, mises au service des collectivités affiliées : les préventeurs ont ainsi été formés à l'ergonomie. Pour intervenir notamment dans les cas de maintien dans l'emploi afin d'adapter le poste au handicap.

En septembre 2010, le **Centre de gestion de l'Oise** accueillait le rendez-vous apprentissage du FIPHFP destiné à mobiliser tous les employeurs publics de Picardie concernant l'apprentissage pour les personnes handicapées.

