

PARTENARIAT AVEC LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime a signé, le 11 octobre 2016, le renouvellement de sa convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

L'objectif est de **répondre aux besoins des collectivités** soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés dans la gestion de leurs ressources humaines.

Il souhaite impulser une **approche globale du handicap**, et développer, à cet effet des actions de sensibilisation et d'accompagnement auprès des collectivités. Son objectif est de guider les collectivités dans leur recrutement ainsi que dans le maintien dans l'emploi mais également dans l'accessibilité générale des personnes handicapées.

La cellule handicap du Centre de Gestion 17 à votre service

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », impose aux employeurs publics qui emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein, une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Engagé dans une politique visant à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale, le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime a tissé un réseau de partenariats : avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), Cap Emploi et le SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Fort de ce réseau, la cellule handicap du CDG 17 peut :

- vous informer sur les aides humaines, techniques et financières et leurs différentes offres de services (recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées)
- vous accompagner dans cette démarche volontaire d'insertion des travailleurs handicapés

Référent handicap : **Karine GAUTRONNEAU**
karine.gautronneau@cdg17.fr
Tél. : 05.16.19.60.71
(Permanences téléphoniques lundi et jeudi matin, mardi)

Collectivités : obligation d'emploi

Depuis 1987, tout employeur public dès qu'il emploie 20 personnes est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 5212-1 du code du travail.

Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné.

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

Au sens du code du travail, sont considérées comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi les personnes listées à l'article L. 5212-13.

Sont visés :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) 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 des emplois réservés 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 (orphelins de guerre de – de 21 ans et veuves de guerre) ;

6° 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 ;

7° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241- 3 du code de l'action sociale et des familles ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

9° Les agents reclassés suite à inaptitude physique.

Comment calculer l'effectif total ?

Celui-ci est constitué de l'ensemble des agents, rémunérés par la collectivité à la date du 1^{er} janvier de l'année écoulée

- titulaires,
- stagiaires,
- non titulaires sur un emploi permanent, sauf s'ils ont été rémunérés moins de 6 mois
- non titulaires sur un emploi non permanent, sauf dans le cas où il s'agit du remplacement d'agent permanent momentanément indisponible
- contrats emploi jeunes (emplois d'avenir, CUI-CAE...),
- agents PACTE,...
- contrats d'apprentissage

Comment s'acquitter de son obligation d'emploi ?

- en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, au plancher de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre de contrats d'apprentissage.

Chaque salarié bénéficiaire est comptabilisé pour une unité s'il est présent 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois.

En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la collectivité devra s'acquitter d'une pénalité financière annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Cette contribution est égale au nombre de bénéficiaires manquants.

- en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés »), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail « ESAT » (anciennement « centres d'aide par le travail, CAT »).

Cette modalité ne compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale.

Comment calculer les contributions ?

Ce calcul est fonction du nombre d'unités manquantes après déduction des unités déductibles et de la taille de l'employeur :

Nombre d'unités manquantes x N x SMIC horaire

Depuis 2006, le montant unitaire (N) est égal à :

- 400 pour les employeurs publics ayant un effectif compris entre 20 et 199 employés rémunérés.
- 500 les employeurs publics ayant un effectif compris entre 200 et 749 employés rémunérés.
- 600 les employeurs publics ayant un effectif supérieur ou égal à 750 employés rémunérés.

La valeur du SMIC à retenir est celle au 31 décembre de l'année écoulée.

Recruter un travailleur handicapé

Comment recruter un travailleur handicapé ?

Les difficultés de recrutement des personnes handicapées sont souvent les mêmes que pour le public exempt de handicap : difficultés à trouver certains profils ou certaines compétences. Certains réseaux élargissent les possibilités pour recruter un travailleur handicapé, (ce sont les Cap Emploi, Pole Emploi ou les organismes de formation spécialisés).

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime vous propose de vous accompagner dans votre recherche d'emploi ou dans votre recrutement. De solides partenariats avec des spécialistes de l'insertion des personnes en situation de handicap vous permettront de conduire votre projet dans les meilleures conditions.

Quels handicaps correspondent à mon poste ?

Tous les postes peuvent être et doivent être adaptés, il n'y a pas de correspondance type entre handicap et poste de travail.

Deux personnes ayant le même handicap ou problème de santé n'auront pas forcément la même aptitude à occuper tel ou tel poste, indépendamment des compétences attendues. Cependant, il est important de bien considérer les différentes conséquences, directes ou indirectes d'une situation de santé ou d'une déficience.

Qu'apporte l'embauche d'un travailleur handicapé ?

Elle permet, d'abord, de mieux considérer les relations santé/travail et de développer la solidarité autour de la personne recrutée. Elle permet ensuite de satisfaire la loi.

Le statut de « bénéficiaire de la loi » offre un certain avantage à la personne et par effet indirect à la collectivité comme la possibilité de bénéficier d'aides financières et/ou techniques pour l'aménagement du poste de travail ou la reconversion d'un agent devant être reclassé.

Intégrer une personne handicapée

Si le handicap n'est pas visible ou susceptible de l'être, il n'est pas indispensable d'aller au-delà des procédures habituelles d'intégration.

Il peut être intéressant d'identifier, au sein de votre établissement, un référent handicap car les difficultés qui peuvent survenir dans l'intégration d'une personne handicapée sont moins souvent des difficultés propres à l'agent recruté que celles que peuvent rencontrer ses collègues ou sa hiérarchie à travers leurs propres perceptions du handicap.

Conditions d'accès à la Fonction Publique Territoriale

Conditions d'accès à la fonction publique territoriale

Par concours

La limite d'âge supérieure a été supprimée.

Aménagement des épreuves :

Les candidats en situation de handicap bénéficient sur demande expresse et sur avis du médecin agréé, d'aménagements d'épreuves.

Les candidats peuvent bénéficier, notamment :

- d'un temps de composition ou de préparation majoré,
- de l'assistance d'un secrétaire choisi par l'administration ou agréé par elle,
- de sujets rédigés en braille,
- de sujets en police de grande taille

Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation

Les conditions de diplôme :

Les candidats doivent remplir les conditions fixées en matière de diplôme ou de niveau d'études par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auxquels ils sont susceptibles d'accéder. Ils peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle.

Les conditions d'aptitude :

Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi envisagé, par un médecin agréé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études (identiques à celles du recrutement par concours).

La phase de recrutement :

Il s'agit d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un stagiaire (un an), renouvelable une seule fois, à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés.

L'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions postulées.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Comment faire reconnaître sa situation de handicap ?

Il appartient aux personnes intéressées de faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), en remplissant le formulaire CERFA 13788*01 de demande unique. Tous les renseignements sur ce point peuvent être obtenus auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (61 rue de Jéricho, CS50145, 17005 LA ROCHELLE CEDEX 11) et qui exercent, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles.

La CDAPH examine le dossier et notifie au demandeur sa décision d'attribuer ou non la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Si la CDAPH ne répond pas à la demande dans un délai de six mois, cela signifie que la demande a été rejetée. La CDAPH peut rejeter la demande si elle considère :

- que la personne peut accéder normalement à l'emploi,
- ou que la personne est dans l'impossibilité d'accéder à tout travail.

Pourquoi faire reconnaître votre handicap ?

Si vous êtes demandeur d'emploi, faire reconnaître votre handicap vous permet de faire partie des publics prioritaires dans les dispositifs d'accompagnement à l'emploi et de bénéficier notamment de stages de préformation professionnelle ou de rééducation professionnelle ou encore du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi.

Vous pouvez aussi profiter de contrats de travail « aidés » qui peuvent favoriser la décision d'embauche en votre faveur ou encore l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.

Le FIPHFP apporte des aides, des conseils et mobilise des opérateurs qui accompagnent l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, pour que vous-même ou votre employeur puissiez bénéficier de ces interventions gratuitement.

Ainsi, vous pouvez bénéficier d'aménagements horaires et/ou techniques individualisés propres à faciliter l'exercice professionnel et un maintien pérenne dans l'emploi.

Votre reconnaissance en qualité de travailleur handicapé permettra également à votre employeur de vous compter dans son effectif de personnes en situation de handicap, de satisfaire son obligation légale mais surtout de bénéficier d'aides pouvant jouer en faveur de votre insertion professionnelle durable.

Quelles sont les personnes concernées ?

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Le rôle de la collectivité

Il ne revient qu'à l'agent, le droit de se déclarer travailleur handicapé. C'est une démarche volontaire et personnelle. La collectivité ne peut en aucun cas obliger l'agent à engager cette démarche.

Quelques leviers d'actions à disposition des employeurs :

- Communiquer pour sensibiliser sur l'importance de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
- Accompagner les agents qui émettent l'envie de constituer un dossier visant à obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits à L'Autonomie des Personnes Handicapées au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (les médecins de médecine préventive et médecins traitants peuvent apporter une aide précieuse aux agents pour ce type de démarche).
- Sensibiliser au travers des médecins de prévention car ce sont des acteurs essentiels pour la prise en compte du handicap au travail.