

M5S4 : Handicap

Intervenant : Lucie Vilmot - FNCDG

L'insertion des personnes handicapées passe par l'insertion sociale et professionnelle. Un cadre législatif a été mis en place afin d'ouvrir les secteurs du monde du travail aux personnes handicapées.

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux employeurs de compter au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs dès lors que l'administration ou l'établissement public compte au moins 20 agents.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

a) Les travailleurs handicapés ;

Il faut être reconnu handicapé par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Les intéressés doivent s'adresser à la MDPH qui siège auprès de la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de leur lieu de résidence.

Le candidat doit, en outre, satisfaire aux conditions générales d'accès à la fonction publique.

Aucune limite d'âge, ni conditions de délais n'est opposable aux candidats reconnus handicapés par la MDPH.

b) Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;

Cela concerne :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente d'au moins 10% et les titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité lorsque la capacité de travail ou de gain est réduite de 2/3.

c) Les pensionnés de guerre et assimilés ; c'est à dire

Les pensionnés de guerre définitifs et temporaires ; les veuves de guerre, les orphelins de guerre, les mères de militaire décédé, les femmes d'invalides internés.

d) Les militaires et assimilés ; c'est-à-dire les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité

Les personnes handicapées disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- La voie de droit commun : le concours.

Afin de garantir l'égalité entre les candidats, les candidats handicapés peuvent bénéficier d'un ensemble d'aménagements spécifiques. Les aménagements sont déterminés par le médecin agréé auprès de l'administration sur demande de l'intéressé.

Les handicaps suivants entraînent des aménagements :

- Handicap des membres supérieurs qui empêche d'écrire normalement ;
- Handicap visuel ;
- Handicap auditif ;
- Troubles graves de la parole.

- Le recrutement sur contrat.

Il permet d'embaucher un candidat sur la base d'un contrat d'un an renouvelable une fois, à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés aptes professionnellement.

Le candidat doit remplir les mêmes conditions de diplômes que celles exigées des candidats aux concours correspondants.

Le candidat est engagé sur un emploi vacant de titulaire mais l'administration peut le réorienter sur un autre emploi ou sur un poste mieux adapté si elle le juge nécessaire.

Pendant son contrat, il peut saisir le FIPHFP d'une demande d'aide financière, par l'intermédiaire de son employeur ou directement.

Pour les trois cas de recrutement évoqué, la décision de la MDPH est indispensable.

Des correspondants handicap existent dans de nombreuses administrations. Ils doivent s'employer, en liaison avec les responsables des services, à mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle des agents handicapés.

D'une façon générale, les correspondants handicap jouent un rôle d'impulsion et de conseil concernant la politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapés. Rôle qui se décline en trois temps :

- accueillir les personnes
- écouter leurs besoins
- aménager les postes

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Le FIPHFP est alimenté par les contributions des employeurs des trois Fonctions Publiques qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent s'acquitter de

leur obligation d'emploi de personnes handicapées de plusieurs manières :

- en recrutant des personnes handicapées
- en signant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec les entreprises du secteur protégé ou adapté
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Dès 2007, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Les conventions passées entre les CDG et le FIPHFP ont trois objectifs :

- 1) Sensibiliser et informer les élus et les agents
- 2) Aider au recrutement
- 3) Maintenir dans l'emploi

Lorsque l'agent ne peut plus exercer ses fonctions, l'autorité territoriale doit se poser deux questions :

- l'agent peut-il bénéficier d'un aménagement de poste ?
- l'agent doit-il être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade ?

L'aménagement de poste a pour objectif de compenser une déficience par un équipement approprié pour permettre à la personne handicapée par exemple, d'assurer les tâches de sa mission (équipement matériel, accessibilité, aménagement organisationnel, aménagement d'horaires...).

Le reclassement peut se faire de différentes manières : dans un autre grade mais toujours dans le même cadre d'emplois ; ou dans un autre cadre d'emplois : détachement ou recrutement.