



# CONFERENCE ANNUELLE 2008 RESSOURCES HUMAINES EN PETITE COURONNE

Table ronde :

« Emploi et handicap : transformer  
la contrainte juridique en opportunité  
managériale »



La "conférence annuelle de l'emploi et de la gestion des ressources humaines 2008, organisée par le CIG petite couronne en partenariat avec la délégation régionale du CNFPT première couronne, s'est tenue le 7 février 2008.

## Sommaire

Avant-propos ..... p 3

### 1 - L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

1.1 - La mise en œuvre des lois adoptées en 2007 ..... p 4

1.2 - L'actualité de l'emploi et des concours ..... p 5

→ Bilan des activités de la direction de l'emploi ..... p 5

→ Projets et perspectives 2008 pour la direction de l'emploi ..... p 7

→ Les concours organisés par le CNFPT ..... p 8

→ Les concours organisés par le CIG ..... p 9

### 2 - L'essentiel des débats : Table ronde « Emploi et handicap : transformer la contrainte juridique en opportunité managériale »

2.1 - L'emploi des personnes handicapées dans les collectivités de la petite couronne en chiffres ..... p 11

2.2 - La place et le rôle du fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ..... p 13

→ Contexte et problématique générale de l'emploi des personnes handicapées dans la FPT ..... p 13

→ Le dispositif de conventionnement et les aides octroyées par le FIPHFP ..... p 14

2.3 - L'insertion des personnes handicapées : deux expériences de collectivités de la petite couronne ..... p 15

→ La Ville d'Epinais-sur-Seine : une démarche de recensement des agents handicapés en interne ..... p 15

→ La Ville de Pantin : une dynamique impulsée par les élus, en partenariat avec un cabinet de conseil ..... p 16

2.4 - Le soutien des organismes de formation dans les démarches d'insertion des personnes handicapées dans la FPT ..... p 17

→ Les actions du CNFPT ..... p 17

→ Les formations mises en place par l'AFPA ..... p 18

3 - Pratiques des collectivités en matière d'intégration des personnes handicapées ..... p 19

## Avant-propos

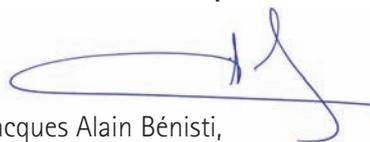
L'année 2008 est notamment celle de la mise en œuvre de la loi du 19 février 2007. L'organisation de la première conférence annuelle de l'emploi et de la gestion des ressources humaines, dont ce document rend compte, en est un des éléments.

### Emploi et handicap : transformer la contrainte juridique en opportunité managériale.

Le thème choisi pour la table ronde a pour but d'aider les collectivités à répondre à un des enjeux majeurs de leur gestion des ressources humaines : le respect de la diversité et plus particulièrement l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

**Le Président du CIG petite couronne**



Jacques Alain Bénisti,  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

# 1 – L'actualité de la Fonction Publique Territoriale

## 1.1 – La mise en œuvre des lois adoptées en 2007

**La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale** ont modifié le paysage institutionnel de la fonction publique territoriale (FPT).

L'organisation de la conférence 2008 en est une illustration, puisqu'elle s'inscrit dans le cadre des articles 17 et 23 de la loi du 19 février 2007. Actuellement très semblable aux précédentes « concertations annuelles » organisées par le CIG, elle sera appelée à évoluer pour répondre aux nouvelles missions des centres de gestion.

Cette première année de mise en œuvre s'est notamment traduite par la constitution de partenariats entre les organismes :

- ◆ Partenariats entre les CDG et le CNFPT dans le cadre des transferts de concours et des moyens financiers y correspondant, ainsi que pour les transferts des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A,
- ◆ Une charte a été signée entre les trois centres de gestion franciliens, avec pour objectif principal de faciliter l'organisation de ces transferts de compétences et de permettre une application coordonnée de la loi du 19 février 2007 en région Ile-de-France,
- ◆ Renforcement des partenariats déjà existants entre

centres de gestion, notamment dans les domaines des concours. Les conventionnements concernent surtout les centres de gestion d'Ile-de-France et de la région Centre, mais ils peuvent regrouper jusqu'à la totalité des centres de gestion, à l'image de la production de sujets nationaux pour la session 2008 du concours et de l'examen de technicien supérieur.

Le domaine de la formation connaît également d'importantes modifications qui nécessiteront de nouvelles pratiques dans les collectivités. Le plan de formation s'affirme comme un outil de plus en plus nécessaire.

En ce qui concerne les formations avant titularisation (FAT), le nouveau dispositif s'applique à partir du 1er juillet 2008. Tous les agents titularisables avant cette date sont encore concernés par la FAT. A partir de cette date, c'est le modèle des formations d'intégration et de professionnalisation qui s'appliquera.

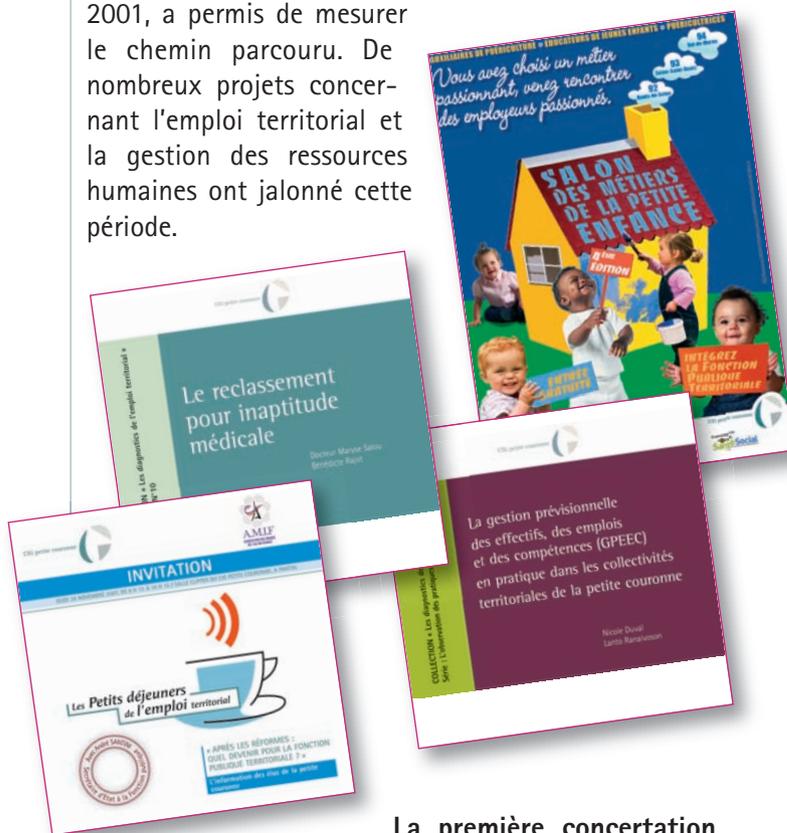
La mise en œuvre des dispositifs liés au Droit Individuel à la Formation (DIF), à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et aux bilans de compétences nécessite un avis du CTP relatif au contenu et aux modalités de prise en charge. Pour le DIF, le CNFPT travaille sur un modèle de convention car toute demande de formation au titre du DIF doit faire l'objet d'une convention.

Le projet de livret individuel de formation numérique est actuellement en cours d'expérimentation.

## 1.2 - L'actualité de l'emploi et des concours

### Bilan des activités de la direction de l'emploi

Au moment du passage de la « concertation » à la « conférence », un retour sur les actions menées au cours des 6 années de mise en œuvre de la concertation annuelle, instituée par la loi du 3 janvier 2001, a permis de mesurer le chemin parcouru. De nombreux projets concernant l'emploi territorial et la gestion des ressources humaines ont jalonné cette période.



La première concertation annuelle s'est tenue en 2002, avec pour support des fiches statistiques synthétiques par cadre d'emplois. Elles sont depuis régulièrement mises à jour et disponibles uniquement sur le site extranet Ressources.

Deux types d'actions sont mises en place, afin d'aboutir à un observatoire de l'emploi territorial : des groupes de travail sur des thématiques liées à la GPEEC et la création de la collection des « diagnostics de l'emploi ». Cette dernière débute avec des plaquettes ciblées sur des cadres d'emplois, puis des filières, fréquemment en collaboration avec les autres centres de gestion franciliens.

### En 2003, la concertation annuelle est consacrée aux difficultés de recrutement.

Elle donne lieu à la création des hors-série des diagnostics de l'emploi. Leur but est de partager une démarche et des outils de gestion des ressources humaines (le plan de formation, la mobilité interne...). Ils seront complétés par plusieurs numéros élaborés en collaboration avec la direction de la santé et de la protection sociale du CIG.

Parallèlement, un nouveau type de manifestation est créé : « les petits déjeuners de l'emploi territorial », afin de sensibiliser les élus aux questions liées aux ressources humaines.

### En 2004, la concertation annuelle s'intitule « Prévoir aujourd'hui vos recrutements de demain ».

Le premier salon des métiers de la petite enfance est organisé pour aider les collectivités à faire face à leurs difficultés de recrutement dans un secteur caractérisé par une pénurie de professionnels. Ce salon accueille chaque année en moyenne 62 exposants et plus de 1 000 visiteurs.

En lien avec cette initiative, la concertation annuelle 2005 approfondit le thème des difficultés de recru-

**tement** : « Innover pour recruter : l'exemple du secteur de la petite enfance. »

Un soutien aux lauréats de concours est créé avec les premiers ateliers d'aide à la recherche d'emploi pour les rédacteurs. Ils seront reconduits et étendus aux adjoints administratifs.

Une nouvelle prestation est créée, à la demande de collectivités : le conseil en orientation professionnelle. Cette prestation peut être remboursée par le FIPHFP si elle a été réalisée dans le cadre d'un reclassement.

Enfin, le CIG participe à l'enquête sur les métiers territoriaux en Ile-de-France, menée par l'observatoire du CNFPT. Cette initiative se prolongera par la tenue en 2006 de la première conférence régionale pour l'emploi et la formation en Ile-de-France.

**En 2006, le thème de la concertation annuelle est « Bilan social et tableau de bord : des outils de pilotage au service des ressources humaines ».** Un hors série des diagnostics de l'emploi y est consacré à cette occasion.

Par ailleurs, une nouvelle série de publications est créée : « l'observation des pratiques », dont le numéro 1 est consacré à la mise en place d'actions de GPEEC.

**En 2007, la concertation annuelle se tient sous l'intitulé « Observer pour agir ».**

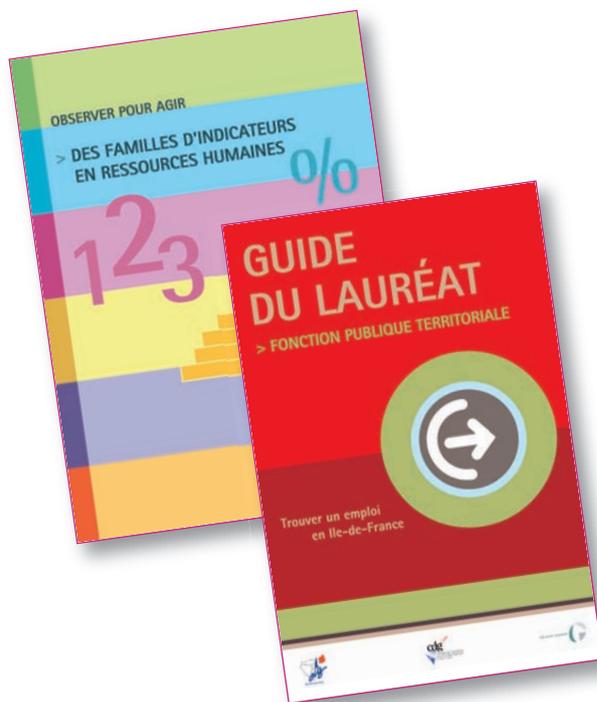
A sa suite, un plan d'action « Observer pour agir » se met en place. Des groupes de travail, intitulés « indicateurs en ressources humaines » et « analyse des absences », sont créés. Ils élaborent une liste d'indicateurs retenus comme prioritaires, accompagnés d'une méthodologie de calcul. Un support reprenant ces indicateurs sous forme de fiches pratiques a été adressé aux collectivités et établissements de la petite couronne.

Ces groupes vont s'ouvrir à nouveau en 2008, pour compléter les familles d'indicateurs par une famille

consacrée à la santé au travail. Un nouveau cycle sera ensuite organisé, en fonction des priorités définies par le groupe.

Parallèlement, une collecte de données aura lieu en 2008, afin de permettre des comparaisons sur ces indicateurs entre des collectivités de mêmes caractéristiques.

Par ailleurs, le soutien aux lauréats de concours est renforcé en 2007 par l'édition d'un « guide du lauréat » commun aux centres de gestion franciliens et qui est adressé à tous les lauréats.



## Projets et perspectives 2008 pour la direction de l'emploi

Les projets 2008 s'inscrivent dans les missions nouvelles ou renouvelées par la loi du 19 février 2007.

Les centres de gestion sont désormais chargés d'établir un « **bilan de la situation de l'emploi et de la gestion des ressources humaines** dans leur ressort géographique et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution des emplois, des compétences et des besoins de recrutement. »

Dans ce contexte et celui du plan d'action « Observer pour agir », le CIG publiera régulièrement les résultats de ses études, notamment sur les concours, de l'inscription à l'écoulement de la liste d'aptitude. Elles seront de plus en plus menées en collaboration avec les autres centres de gestion franciliens.

L'année 2008 est aussi une année de collecte du Rapport sur l'état de la collectivité (REC). Des réunions d'information ont eu lieu à la mi-février. Le questionnaire sera diffusé début mai, sous support web avec notre logiciel Infocentre. Le REC est pour les collectivités un outil d'information et de dialogue social. Il constitue une base de données importante, grâce à la mobilisation des collectivités.

Par ailleurs, les centres de gestion doivent assurer **une mission générale d'information sur l'emploi public territorial**, y compris l'emploi des personnes handicapées, à la fois en direction des collectivités, des agents territoriaux et des candidats à un emploi.

Les activités de promotion de l'emploi public territorial seront renforcées : salon des métiers de la petite enfance, salon de l'emploi public, participation aux forums ou salons organisés par les collectivités...

Ces activités seront également diversifiées, comme elles ont pu l'être en 2007 en direction des fonction-

naires de France Télécom, des militaires sous contrat, des étudiants en secrétariat de l'AFPA et des élèves puéricultrices de l'école Paris Brune.

Cette diversification s'opérera notamment en direction des agents de La Poste, en conséquence de la sortie du décret le 17 janvier 2008. Il permet, jusqu'au 31 décembre 2009, une intégration des fonctionnaires dans tous les cadres d'emplois de la FPT, sans que puissent leur être opposées les règles relatives au recrutement prévues par les statuts particuliers, sauf en ce qui concerne les professions réglementées.

Un autre grand projet est celui du **nouveau logiciel de la Bourse de l'emploi**, en collaboration avec le CIG grande couronne. Plus convivial et ergonomique, il permettra aux collectivités d'effectuer rapidement leurs déclarations de vacances d'emplois et de nominations, de créer leurs offres d'emplois et de consulter les demandes d'emplois. Les demandeurs (fonctionnaires, lauréats...) saisiront directement leur demande accompagnée de leur CV. Les collectivités disposeront d'un nouveau service de rapprochement offre/demande d'emploi.

Le logiciel sera en phase de test cet été, pour une mise en service en fin d'année.

Enfin, en lien avec le sujet de la table ronde de cette conférence, le CIG mettra en œuvre des actions spécifiques pour l'emploi des personnes handicapées, en fonction des attentes et besoins des collectivités.

Une convention entre le FIPHFP et le CIG est en cours d'étude. Elle devrait permettre de participer à la mise en œuvre d'une politique durable de l'emploi, de l'insertion et de l'intégration des personnes handicapées.

## Les concours organisés par le CNFPT

En 2007, la délégation Ile-de-France / Centre a organisé 9 concours et 6 examens professionnels. Le CNFPT « siège », quant à lui, a organisé 5 concours.

### A noter :

♦ Conformément aux dispositions du décret du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes, le dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) a été instauré, avec des commissions d'équivalence qui ont déjà commencé à fonctionner.

## Les particularités de la session 2007

### Filière technique

Le concours externe d'ingénieur n'a été ouvert que sur trois spécialités où un déficit de recrutement était sensible depuis plusieurs sessions (ingénierie, infrastructure et informatique), mais il y a eu encore peu de reçus. Ceci peut s'expliquer par le fait que le profil des candidats correspondait davantage aux autres spécialités du concours.

D'autre part, l'examen professionnel d'ingénieur à la promotion interne a connu un nouvel élargissement des conditions d'accès.

### Filière culturelle

Pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis la parution des statuts particuliers, les examens professionnels d'assistant spécialisé d'enseignement artistique et de professeur d'enseignement artistique ont été organisés. C'est l'organisateur qui s'est alors déplacé dans les conservatoires ou écoles d'art où enseignaient les candidats pour les évaluer lors d'un cours, dans leurs conditions de travail habituelles.

### Filière administrative

L'examen professionnel d'attaché principal est actuellement en cours. Le nombre d'inscrits a été multiplié par trois en raison de l'élargissement des conditions d'accès.

### Filière police

Les examens de la filière police ont été programmés suite à la parution du décret du 28/11/2006 et à la création du cadre d'emplois des directeurs de police municipale. La délégation Ile-de-France / Centre n'a pas été centre organisateur pour ces examens.

### Filière sportive

L'examen exceptionnel d'éducateur des APS, créé par le décret du 29/08/2006, a été conçu pour régler la situation des personnes ayant un brevet d'Etat mais qui ont été intégrées dans le cadre d'emplois des opérateurs des APS.

## Les prévisions pour 2008

Il est prévu l'organisation de 9 concours et 6 examens professionnels.

Le concours de Directeur de police municipale est programmé pour la 1<sup>ère</sup> fois, avec pour particularité la soumission à un test « psychotechnique » pour les candidats admissibles. Les résultats ne sont pas éliminatoires et sont transmis au jury, qui comprend obligatoirement un psychologue.

### A noter :

- ◆ Les épreuves écrites de bibliothécaire et d'assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques sont prévues le même jour afin d'obliger les candidats à faire un choix. En effet, beaucoup sont lauréats des deux concours, avec pour conséquences des listes d'aptitude « artificielles » qui ne se vident pas, et des collectivités qui ont toujours des difficultés de recrutement.
- ◆ Pour le concours externe d'ingénieur, la condition de diplôme doit être justifiée à une date fixée par arrêté du Président du CNFPT. Pour la session 2008, cette date est fixée au 1<sup>er</sup> septembre.
- ◆ Des modifications au concours d'attaché auront lieu à partir de la session 2008, notamment en ce qui concerne la répartition du nombre de postes ouverts et la possibilité de basculement des postes ouverts.

## Les concours organisés par le CIG

### La mise en place de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP)

A la session 2008 du concours d'adjoint administratif de 1<sup>er</sup> classe, 49 dossiers ont été instruits à ce jour. 46 décisions favorables ont été rendues.

### A noter :

- ◆ L'initiative conjointe du CIG et du CNFPT, d'une séance d'information sur la REP a eu lieu le vendredi 4 avril 2008.

### Les concours et examens professionnels de catégorie C

La réforme de la catégorie C connaît ses premières incidences sur les concours dans les deux principales filières.

#### Filière administrative

Le nombre de postes ouverts au concours reste relativement stable, mais on enregistre une baisse considérable des inscrits non compensée par la légère hausse des inscrits à l'examen : 45 % d'inscrits au concours en moins entre 2005 et 2008 contre une hausse de 18 % des inscrits à l'examen entre 2007 et 2008.

#### Filière technique

Le nombre de postes ouverts au concours d'adjoint technique a explosé, de 255 en 2006 à 881 en 2008.

Parallèlement, la courbe des inscrits aux concours et à l'examen professionnel est ascendante.

### Les transferts des concours et examens du CNFPT aux Centres de gestion

Le transfert doit être effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Pour y répondre, la mutualisation entre centres de gestion, déjà engagée, doit se renforcer. Ainsi, des sujets nationaux ont été élaborés pour les concours et l'examen de technicien supérieur.

A l'avenir, la mutualisation concernera le calendrier, l'élaboration des sujets et l'organisation même des concours.

## Les candidats handicapés aux concours organisés par le CIG et le CNFPT

### La procédure et les aménagements possibles

En application de la loi du 11 février 2005, le CNFPT et le CIG ont revu les procédures applicables aux personnes handicapées souhaitant participer à un concours.

Les pièces à fournir sont une copie de l'attestation COTOREP ou CDAPH, ou tout document attestant du handicap ou de l'invalidité (carte d'invalidité, carte « de stationnement » délivrée par le préfet...)

Outre le tiers temps aux épreuves écrites et pour la préparation des épreuves orales, qui sont les aménagements les plus fréquents, d'autres aménagements peuvent être mis en place : sujets agrandis, assistance d'un secrétaire pour lire à haute voix le sujet, voire écrire sous la dictée, dans un local séparé, ordinateur avec logiciel de reconnaissance vocale ou logiciel en braille... Les aménagements effectués sont réellement « à la demande », pour s'adapter au handicap particulier du candidat.

Il s'agit également d'être attentif à ce que les personnes handicapées n'aient pas à monter d'escaliers, puissent se garer près du centre d'examen...

### Les candidats aux concours : résultats et nominations

#### Pour le CNFPT

Pour la session 2007, 26 candidats handicapés se sont présentés aux concours. Certains ne souhaitaient pas utiliser le tiers temps.

#### Pour le CIG

Au regard du nombre total de candidats inscrits aux concours, le nombre de candidats inscrits déclarant un handicap est très modeste (0,21 % des inscrits sur les trois exercices 2005-2007, soit 149 personnes).

En matière d'aménagement d'épreuves, 98 % des candidats handicapés inscrits sollicitent l'octroi d'un tiers temps. 20 % d'entre eux bénéficient d'autres aménagements.

Sur les trois années 2005-2007, le taux d'absence des candidats aux épreuves écrites est très légèrement inférieur à celui de l'ensemble des candidats.

En moyenne sur la même période, le taux de réussite est de 15,23 %, contre 16,08 % pour la totalité des inscrits.

Par contre, la nomination après la réussite au concours est plus difficile pour les candidats handicapés : à ce jour, sur les 24 lauréats handicapés des trois dernières années, 6 ont déclaré leur nomination, soit un quart seulement, alors que près des 2/3 de la totalité des candidats sont nommés au bout d'un an et demi.

# 2 - L'essentiel des débats :

## Table ronde « emploi et handicap : transformer la contrainte juridique en opportunité managériale »

### 2.1 - L'emploi des personnes handicapées dans les collectivités de la petite couronne en chiffres

Les données sont issues des déclarations au 1<sup>er</sup> janvier 2006 des collectivités de plus de 20 agents auprès du FIPHFP et des rapports sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2005 (REC).

#### Nombre de bénéficiaires et taux d'emploi

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, **3 934 personnes handicapées étaient employées dans les collectivités de la petite couronne, pour un taux d'emploi de 3,06 %**. Pour atteindre le « seuil » des 6 %, il faudrait 7 708 personnes handicapées, soit 3 774 de plus.

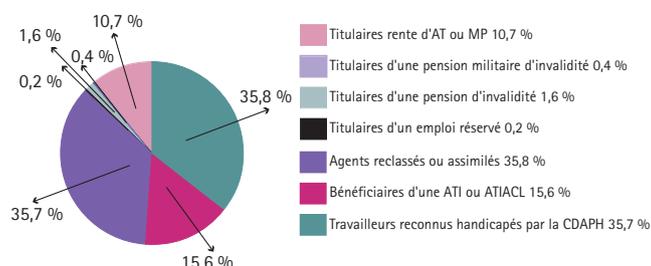
Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les collectivités de la petite couronne est un peu inférieur à celui de l'ensemble de la FPT.

#### Collectivités d'appartenance

**76 % des personnes handicapées travaillent dans une commune ou un établissement communal.** Mais, dans la mesure où les communes et établissements communaux rassemblent 80 % des effectifs totaux, on constate donc une petite sous-représentation des personnes handicapées dans ces collectivités.

A l'inverse, on remarque une légère sur-représentation des personnes handicapées dans les conseils généraux puisqu'ils rassemblent 14 % des effectifs totaux et 20 % des personnes handicapées employées dans les collectivités de la petite couronne.

Répartition des agents handicapés par catégorie de handicap



#### Catégories de handicap des bénéficiaires

**1/3 des agents handicapés en petite couronne sont des agents reclassés. Un second tiers sont des travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH.**

Cette répartition est un peu différente pour l'ensemble de la FPT : la part des agents reconnus handicapés par la CDAPH est un peu plus importante pour l'ensemble de la FPT et la part des agents reclassés est un peu moins importante pour l'ensemble de la FPT (28 %).

Ceci peut être dû au fait que les collectivités sont de plus grande taille en petite couronne, avec pour conséquence de plus grandes possibilités de reclassement en interne et peut-être une meilleure connaissance de la procédure juridique de reclassement pour inaptitude médicale.

## Statut et catégorie hiérarchique des bénéficiaires

Presque tous les agents handicapés en petite couronne sont titulaires (94,4 %) et sont de catégorie C (89 %) ou déclarés comme « non cadre » (89 %). Toutefois cette part varie d'un type de collectivité à l'autre. On remarque notamment une part plus importante des catégories A et B dans les conseils généraux.

## Sexe et âge des bénéficiaires

44,5 % des agents handicapés en petite couronne sont des hommes, contre un tiers pour l'ensemble des effectifs territoriaux. Il y a donc une sur-représentation des hommes parmi les agents handicapés. Cela peut être dû au fait que les hommes occupent plus souvent des métiers plus usants ou plus accidentogènes.

La part des hommes parmi les agents handicapés varie fortement d'un type de collectivité à l'autre (de 6,5 % pour les CCAS à 70 % pour les EPCI).

On remarque que les agents handicapés sont plus âgés que l'ensemble des agents de la petite couronne : 81,5 % ont 40 ans ou plus contre 59 % pour l'ensemble des effectifs.

Toutefois la part des 40 ans ou plus parmi les agents handicapés varie selon le type de collectivité, de 73,3 % pour les EPCI à 89,2 % pour les OPH. Cette variation recoupe celle observée pour l'ensemble des effectifs, c'est-à-dire qu'on remarque avec le REC que l'ensemble des effectifs des EPCI est plus jeune que la moyenne et ceux des OPH sont un peu plus âgés.

## Données complémentaires issues du rapport sur l'état de la collectivité au 31/12/2005

Les rapports sur l'état de la collectivité permettent d'apporter quelques informations supplémentaires.

**308 recrutements de personnes handicapées ont eu lieu en 2005 en petite couronne.**

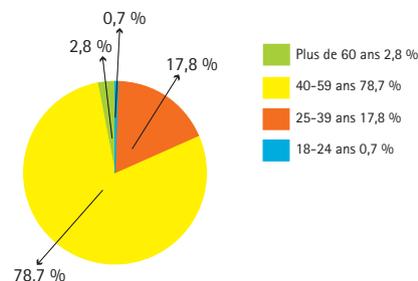
87 % des agents handicapés recrutés en 2005 appartiennent à la catégorie C, 9 % à la catégorie B et 4 % à la catégorie A.

En 2005 :

- ♦ 258 reclassements au sens juridique ont eu lieu,
- ♦ 122 décisions d'inaptitude définitive à l'emploi ont été prononcées par le médecin ou le MPP,
- ♦ 504 décisions de mi-temps thérapeutique<sup>1</sup> et 1547 aménagements de poste ou aménagements horaires ont été effectués.

1 : Le temps partiel thérapeutique n'était pas encore créé lors du REC 2005.

Répartition des agents handicapés par tranche d'âge



## 2.2 - La place et le rôle du Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

### Contexte et problématique générale de l'emploi des personnes handicapées dans la FPT

La loi du 11 février 2005 et le décret du 18 janvier 2005 ont changé le contexte général en renforçant le principe de non-discrimination, en modifiant le code du travail et en créant le FIPHFP. La contrainte existait auparavant, mais le non-respect n'était pas sanctionné.

Aujourd'hui, la discrimination envers les personnes handicapées existe puisque leur taux de chômage s'élève à 30 %, soit trois fois plus que pour l'ensemble de la population.

De plus, les personnes handicapées sont moins diplômées que l'ensemble de la population, posant la question de l'égal accès à la formation et à la qualification, facteur essentiel d'insertion professionnelle.

Dans la fonction publique, le recrutement des personnes handicapées peut s'effectuer par la voie du concours ou par la voie du contrat avec perspective de titularisation au bout d'un an.

Le maintien dans l'emploi ne doit également pas être négligé dans une politique d'actions en faveur des personnes handicapées.

Ainsi, recrutement et maintien dans l'emploi sont deux aspects liés dans une politique d'aide à l'insertion des personnes handicapées et de construction d'un parcours professionnel individualisé.

La priorité est donc celle de l'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, le FIPHFP a pour rôle d'inciter les employeurs à s'engager dans cette voie, d'aider à créer des opportunités.

Tout comme la prévention des risques professionnels, l'emploi des personnes handicapées doit devenir une valeur de la collectivité, qui acquiert ainsi une dimension collective et pérenne, au-delà du traitement ponctuel de dossiers individuels. L'impulsion doit donc venir des décideurs qui en font une priorité.

La réflexion et l'acte fondateur de l'action en faveur des personnes handicapées sont donc de dimension collective, même si la mise en œuvre devient individuelle pour s'adapter au plus près des spécificités de chacun, dans l'esprit de la loi de 2005 qui est d'aider les personnes handicapées à construire leur projet de vie.

L'éventuelle complexité de l'insertion des personnes handicapées ne doit cependant pas être occultée.

Aujourd'hui on ne sait pas si l'objectif de 6 % de personnes handicapées dans tous les établissements, publics ou privés, de plus de 20 salariés est atteignable. Pour cela, les partenariats avec le FIPHFP, les Cap'Emploi, l'ANPE... sont possibles et efficaces.

Le taux d'emploi dans la FPT est de 3,85 %, de 3,86 % dans la FPH et de 3,74 % dans la FPE.

En Ile-de-France, le taux d'emploi dans la FPT est de 3,79 % pour 90 760 bénéficiaires rémunérés. Pour atteindre l'objectif des 6 % en Ile-de-France, il manque 52 799 bénéficiaires.

La contribution totale s'élève pour l'Ile-de-France à 52 167 103 €, sachant que chaque « unité manquante » coûte 15 114 €.

## Le dispositif de conventionnement et les aides octroyées par le FIPHFP

Les financements du FIPHFP peuvent toucher les aménagements de postes, la rémunération d'accompagnants, les actions de formation et d'information, les outils de recensement et les études entrant dans les missions du fonds.

Les demandes d'aides peuvent s'effectuer en ligne, sur le site Internet du FIPHFP, et sont payées sur facture. En Ile-de-France, 77 aides ont été octroyées, dont 32 pour la FPT.

Le conventionnement a pour but de mettre en place un projet global en direction des personnes handicapées, à la fois pour le maintien et le recrutement de personnes handicapées. Il contribue à mobiliser les acteurs autour d'un projet d'établissement et à inscrire les actions dans le temps.

Tout conventionnement se déroule en deux étapes :

- ◆ Une phase de réflexion sur un projet collectif et partenarial, mais aussi d'identification des moyens nécessaires,
- ◆ Une phase de rédaction du projet.

Le conventionnement doit aborder 5 axes touchant tous les domaines des ressources humaines :

- ◆ Fiabiliser les données et le recensement des personnes handicapées,
- ◆ Réfléchir sur les métiers,
- ◆ Recenser les projets architecturaux et touchant aux bâtiments, pour concevoir dès le départ leur accessibilité,
- ◆ Réfléchir sur une démarche partenariale,
- ◆ Evaluer les actions mises en œuvre.

### A noter :

Lors d'un conventionnement, 35 % des aides octroyées par le FIPHFP sont versées à la signature de la convention.

## 2.3 - L'insertion des personnes handicapées : deux expériences de collectivités de la petite couronne

### La Ville d'Epina-sur-Seine : une démarche de recensement des agents handicapés en interne

La démarche menée par la mairie d'Epina a débuté en 2005, afin d'anticiper la première déclaration au FIPHFP, par la mise en place d'une procédure de recensement des personnes handicapées en interne.

Cette question est récurrente dans les collectivités et cette comptabilisation est souvent délicate à mettre en œuvre.

#### La démarche de recensement des agents handicapés en poste

Un travail partenarial a tout d'abord été effectué entre la DRH et la médecine professionnelle et préventive pour recenser les agents qui peuvent être intégrés dans les 6 %.

Le journal interne a été le premier support d'information. Il y était explicité le dispositif du FIPHFP, les différentes catégories de handicap pouvant être intégrées dans les 6 %, ainsi que la démarche qui allait être mise en place pour le recensement en interne.

Ensuite, une note individuelle a été adressée à chaque agent, les incitant à se déclarer et précisant qu'un écrit doit être fourni pour attester du handicap. Il y a eu peu de retours de ces questionnaires.

Parallèlement, le médecin de médecine professionnelle et préventive a incité les agents éventuellement concernés à faire les démarches nécessaires auprès de la CDAPH (ex-COTOREP). Il soulignait les apports pour la personne d'une reconnaissance de travailleur handicapé.

Après cette collecte d'information, la comptabilité est complexe car souvent un agent peut être intégré dans deux catégories de handicap (exemple : CDAPH et ATI), donc il faut éviter les doublons.

De plus, pour certains agents, la question se pose de

savoir s'ils peuvent entrer dans le calcul des 6 %. En effet, certains agents ne sont pas allés jusqu'au bout de la démarche de reconnaissance de leur handicap, d'autres sont des « faux reclassés », c'est-à-dire qu'ils ont changé de poste pour raison médicale mais pas de grade, il n'y a pas eu de reclassement au sens juridique.

Aujourd'hui, leur taux d'emploi est de 4,7 %.

#### L'implication des élus et la formation des agents

Le maire s'est impliqué dans la question de l'insertion des personnes handicapées dans la collectivité à la suite d'une rencontre avec une demandeuse d'emploi sourde. Celle-ci a d'abord été recrutée en surnombre en crèche avec des activités à la lingerie, dans la cuisine et pour l'entretien des locaux. Cette première expérience a été une réussite et elle a ensuite été intégrée sur un poste vacant d'entretien des crèches.

Parallèlement, les agents d'accueil ont suivi des formations avec une association spécialisée pour les sensibiliser à l'accueil de personnes handicapées.

#### Zoom sur un équipement particulier : les prothèses auditives

7 à 8 agents de la commune sont concernés par cet équipement, mais le circuit de financement est complexe et long.

Le FIPHFP verse le solde des frais engagés une fois que la prestation de compensation est versée par la Maison départementale des personnes handicapées, (MDPH), ce qui peut prendre beaucoup de temps. De plus, il ne peut pas verser d'aide à l'agent, il ne peut que verser des aides aux employeurs.

## La Ville de Pantin : une dynamique impulsée par les élus, en partenariat avec un cabinet de conseil



La démarche a débuté par une commande des élus qui souhaitent la mise en place d'actions à la fois pour le maintien dans l'emploi et le recrutement de personnes handicapées. L'obligation d'emploi a renforcé cette volonté politique.

Aujourd'hui, le taux d'emploi des personnes handicapées à Pantin est de 3,35 %.

Une Charte Ville Handicap a été adoptée en 2005. Elle définit les priorités de la ville en matière de handicap et s'engage à agir pour une meilleure intégration des personnes handicapées dans la commune (logement, accès aux lieux publics, information...)

La Direction des ressources humaines a proposé de se saisir de ce thème pour aborder les questions du management et des organisations du travail.

A partir de cette demande, un audit a été réalisé par un cabinet extérieur qui a fait les préconisations suivantes :

- ◆ Développer les modes de recrutement de personnes handicapées afin de privilégier l'embauche plutôt que le maintien dans l'emploi et le reclassement,
- ◆ Connaître et suivre les agents handicapés en interne, notamment par la transmission à la DRH des titres et

informations concernant les bénéficiaires de la loi,

- ◆ Accompagner les reclassements par une procédure formalisée permettant la reconnaissance de l'adéquation entre les compétences et aptitudes de l'agent et son nouveau poste de travail,
- ◆ Mettre en place des actions de sensibilisation de l'encadrement pour éviter les réactions de résistance au changement et emporter l'adhésion de tous au projet.

En réponse à ces préconisations, un cabinet est intervenu sur les axes suivants :

- ◆ Assistance à maîtrise d'ouvrage pour le conventionnement avec le FIPHFP,
- ◆ Introduction d'une démarche de GPEEC,
- ◆ Mise en place d'une procédure de recrutement fondée sur la compétence et sur la logique « métier »,
- ◆ Développement des partenariats avec les acteurs du travail protégé,
- ◆ Création d'actions de sensibilisation des acteurs, à la fois par la communication et la formation.

Ce dernier axe a été le premier à être mis en œuvre en 2007, en direction des partenaires sociaux, de l'encadrement et des équipes.

Plusieurs actions ont été mises en place :

- ◆ Un questionnaire a été diffusé sur les représentations des travailleurs handicapés, suivi d'une séance de sensibilisation à l'attention des encadrants et des équipes. Cette opération a été également l'occasion d'aborder les questions de la définition de l'emploi et des compétences.
- ◆ Accompagnement des encadrants dans le repérage de situations individuelles et l'actionnement du dispositif en vigueur pour une gestion de ces dossiers en partenariat entre la DRH et les chefs de service.

## 2.4 – Le soutien des organismes de formation dans les démarches d'insertion des personnes handicapées dans la FPT

### Les actions du CNFPT

L'action du CNFPT en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la FPT est à la fois nationale et locale.

#### Au niveau national

Le Conseil national d'orientation a fait de l'emploi des personnes handicapées dans la FPT une priorité nationale.

Plusieurs conventions ont ainsi été signées en novembre 2007 afin de construire et de développer des outils de formation dédiés à la question du handicap, et ainsi de favoriser l'accès des personnes handicapées à la fonction publique territoriale :

- ◆ Une convention avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour la formation des personnels des MDPH,
- ◆ Une convention avec la Délégation interministérielle aux personnes handicapées (DIPH),
- ◆ Une convention avec le FIPHFP.

L'objectif est de sensibiliser les agents et de les professionnaliser, pour l'accueil d'un collègue handicapé ou pour le montage d'un projet plus global d'action d'intégration de personnes handicapées.

Le CNFPT va s'associer également aux travaux de l'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap en ce qui concerne les questions relatives au recensement des nouveaux métiers et nouvelles compétences liés au handicap.

### Au niveau de la Délégation régionale de la première couronne

Différentes formations organisées par la délégation abordent la question du handicap.

Les stages dans les domaines techniques sur les questions d'accessibilité, ainsi que les stages relatifs aux services à la population (petite enfance, sport, culture...) abordent la question de l'accueil de publics handicapés. Ils contribuent ainsi à faire évoluer les perceptions du handicap, ce qui peut avoir des effets positifs lors de l'accueil éventuel d'un collègue handicapé.

Par ailleurs, la Délégation organise une formation en direction des personnels de DRH, qui a pour but de préciser le cadre réglementaire, de travailler sur les représentations du handicap et de connaître les réseaux et mécanismes en jeu pour l'élaboration d'un projet adapté au contexte de leur collectivité.

Des formations en intra, en fonction des demandes particulières d'une collectivité, sont également possibles.

Le CNFPT a également fait des efforts pour l'accueil des stagiaires handicapés dans ses locaux, particulièrement pour les stagiaires atteints d'un handicap moteur. Toutefois de nouvelles questions se posent aujourd'hui : comment adapter des formations à des stagiaires qui sont malentendants ou non voyants ?

## Les formations mises en place par l'AFPA

L'AFPA peut apporter son aide aux établissements privés comme publics pour s'engager dans cette voie, par l'aide au recrutement et par la formation.

### L'aide au recrutement

L'AFPA peut apporter son appui aux recruteurs dans la mise en place de démarches de recrutement par la voie contractuelle ou d'orientation professionnelle, notamment à l'aide d'une équipe de psychologues du travail.

### Les actions de formation

L'AFPA est le premier organisme pour la formation professionnelle des adultes.

Elle œuvre notamment pour la qualification des personnes handicapées, qui ont souvent au plus un niveau CAP-BEP validé alors que les employeurs cherchent des personnes détenant au minimum un Bac.

En Ile-de-France, 500 travailleurs handicapés sont formés chaque année par l'AFPA.

Ainsi, des formations professionnelles qualifiantes ont été créées pour des personnes handicapées sans diplôme ou en reconversion professionnelle.

Par exemple, des formations en direction de jeunes déficients intellectuels sortants d'instituts médico-professionnels ont été organisées. Elles permettent à ces jeunes de travailler en milieu ordinaire plutôt qu'en milieu protégé.

L'AFPA peut aussi intervenir en tant que formateur à la fonction de tuteur en interne ou pour des actions de sensibilisation des agents.

Des bilans de maintien dans l'emploi peuvent également être organisés dans le cadre d'un reclassement professionnel. L'objectif est de se donner un temps de réflexion avec un intervenant extérieur sur les possibilités de reconversion de la personne, par un travail sur le projet.

# 3 – Pratiques des collectivités en matière d'intégration des personnes handicapées

52 questionnaires représentant 36 collectivités différentes ont pu être exploités suite à cette conférence annuelle.

10 personnes n'ont pas précisé leur collectivité. Leurs réponses sont intégrées dans les résultats, en prenant pour hypothèse que ces 10 questionnaires correspondent à 10 collectivités différentes.

34 répondants sont originaires de communes et 11 occupent des fonctions de DGS, DGA ou DRH.

Du fait de ces petits effectifs, l'exploitation de ces questionnaires ne permet pas de raisonner en termes de pourcentages. Ils permettent cependant de disposer d'une idée des pratiques des collectivités de la petite couronne en matière d'intégration des personnes handicapées dans leurs effectifs.

## Les actions favorisant le recrutement et l'insertion des personnes handicapées

Ces actions sont les plus fréquemment répandues dans les collectivités répondantes, probablement car elles contribuent à répondre à leurs obligations réglementaires.

L'action que l'on retrouve le plus fréquemment est le recensement des personnes handicapées en interne, qui est mis en place dans 29 collectivités.

27 collectivités ont mis en place une procédure de reclassement et 22 effectuent des aménagements de postes et des locaux.

4 collectivités n'ont mis en place aucune action de ce type.

## Les actions de formation et de communication

15 collectivités ont formé leurs agents des ressources humaines aux questions liées au handicap, démarche nécessaire dans la perspective d'une bonne intégration de personnes handicapées.

Des actions de sensibilisation des encadrants ont été mises en place dans 10 collectivités et des actions de sensibilisation de l'ensemble des agents dans 9 d'entre elles.

14 collectivités n'ont mis en place aucune action de formation ou de communication.

## Les partenariats et les actions extérieures

Ces actions sont les moins répandues dans les collectivités répondantes.

9 collectivités participent à des job dating ou des salons ciblés.

11 collectivités ont mis en place un partenariat avec le FIPHFP, ou sont en train de le faire.

13 collectivités ont créé des partenariats avec des établissements ou des associations spécialisés, type Cap'Emploi.

16 collectivités n'ont pas de partenariat ou d'action extérieure spécifique.

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti

Dépôt légal en cours

Réalisation : direction de l'emploi, service GPEEC, service communication

Remerciements : Aux 105 représentants des communes, des conseils généraux et des offices publics de l'habitat des trois départements de la petite couronne, qui ont participé à cette 1<sup>ère</sup> conférence annuelle.

Un remerciement particulier aux intervenants à la table ronde : Florence Gautier (ville d'Epinay-sur-Seine) et Nicolas Naulin (ville de Pantin) pour les collectivités, Jean-Yves Morel et Claude Payraud pour le FIPHP, Mercédès Blanchet (CNFPT) et Jean-Marc

Cellier (AFPA Ile-de-France) pour les organismes de formation.

Contacts : direction de l'emploi

Doris Pesteusek, directrice de l'emploi, d.pestousek@cig929394.fr, tél. : 01 56 96 81 03

Nicole Duval, responsable du service GPEEC, n.duval@cig929394.fr, tél. : 01 56 96 80 93

Bénédictte Rajot, chargée d'études GPEEC, b.rajot@cig929394.fr, tél. : 01 56 96 81 90

Impression : IMP - Val de Loire Avril 2008