



FICHE PRÉVENTION

Les travailleurs handicapés dans la Fonction Publique Territoriale

Tout employeur public pour lequel l'effectif atteint ou dépasse 20 agents (titulaires et non-titulaires) se doit d'employer des travailleurs handicapés et/ou assimilés dans une proportion **égale ou supérieure à 6 % de l'effectif total**.

Dans le cas où ce taux d'emploi n'est pas atteint, l'employeur est tenu de verser annuellement une contribution financière au Fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

À ce jour, nombreuses sont les collectivités qui **ne répondent pas à cette obligation**. Outre celles qui sont dans l'incapacité d'identifier les personnes handicapées, certaines collectivités, par manque de moyens, ne s'engagent pas dans une politique active relative aux personnes handicapées et en méconnaissent également les différentes aides, principalement versées par le FIPHFP, à l'appui de la mise en œuvre de ces politiques.



Identifier les agents reconnus handicapés ou assimilés

À compter du 1er janvier 2020, tout employeur public qui emploie au moins 20 agents dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions apportées par le décret n° 2019-645 du 26 juin 2019. Au-delà de ce délai, l'employeur sera redevable d'une participation au FIPHFP, proportionnelle au nombre d'unités manquantes.

Il existe plusieurs catégories de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, renforcée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005. Les collectivités souhaitant être davantage éclairées sur

ce point peuvent se rendre sur le site Internet du FIPHFP, www.fiphfp.fr, pour y trouver la liste des personnes handicapées entrant dans le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (par exemple, les titulaires de la carte d'invalidité, de l'allocation adulte handicapé [AAH], d'un emploi réservé...).

A noter :

À compter du 1er janvier 2020, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'employeur comptabilisera pour une unité et demie :

- le bénéficiaire recruté postérieurement à son cinquantième anniversaire (ex. : recrutement d'un agent reconnu en qualité de travailleur handicapé - RQTH) ;
- le bénéficiaire reconnu comme tel postérieurement à son cinquantième anniversaire.

Cette « bonification » n'est valable qu'au titre de l'année du recrutement ou de l'année de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Les années suivantes, les bénéficiaires ne représenteront qu'une unité.

Tout l'enjeu repose sur la capacité des collectivités à **identifier les agents employés** qui correspondent à ces catégories : rappelons que la majorité des handicaps ne sont pas visibles.

La notion de handicap à travers les âges a évolué, passant d'une représentation sociale totalement dépréciative à une représentation sociale plus civilisée, s'appuyant sur des termes tels que l'infirmité ou l'invalidité : de nos jours, on parle de plus en plus de **personnes en situation de handicap**, et non de personnes handicapées.

Cependant, les agents reconnus « travailleurs handicapés » qui déclarent volontairement à leur employeur cette reconnaissance, demeurent minoritaires ; d'où l'intérêt pour les collectivités d'une part d'intégrer des personnels RQTH, et de l'autre d'identifier les agents déjà en poste.

La démarche d'identification peut s'avérer laborieuse, voire inefficace, si elle ne respecte pas les principes fondamentaux suivants.

Sensibiliser et communiquer sur la politique « handicap »

La collectivité a tout intérêt à mettre en avant la politique « handicap » qu'elle souhaite mener, tant en interne qu'en externe : le recensement des personnels handicapés se déroule plus naturellement au sein d'une collectivité qui **affiche publiquement son intérêt pour la question**.

À partir de là, il est essentiel de **communiquer** et de **sensibiliser** sur la notion de handicap au sens large afin de démystifier les personnes qui en ont une représentation sociale erronée : les personnes handicapées, diminuées et dépendantes, ralentiraient le bon fonctionnement d'un service. Autant de représentations qui n'encouragent pas les personnes handicapées à se faire connaître de leur employeur de peur des répercussions sur leur quotidien au travail, voire sur leur carrière.

Il est conseillé de développer une communication écrite ainsi qu'orale :

- en utilisant comme outil de communication la newsletter mensuelle qui accompagne bien souvent la fiche de salaire ;
- en rédigeant un article sur l'intranet, pour les collectivités qui possèdent ce type de dispositif, afin d'exposer la problématique et le positionnement de la direction et des élus à ce sujet ;
- en organisant des réunions d'information internes et externes pour échanger à ce sujet ;
- en participant aux nombreux colloques organisés sur cette thématique.

Avoir un « référent handicap » en interne

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a introduit l'obligation pour les établissements publics de disposer d'un référent handicap (CGFP, art. L. 131-9). Celui-ci est chargé d'accompagner les agents tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées par l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'employeur doit veiller à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

L'unicité de cette fonction permet notamment de **donner confiance aux travailleurs handicapés** qui, parfois, souhaitent rester anonymes et peuvent avoir des difficultés à parler de leur handicap.

Ce référent doit faire preuve d'une **qualité d'écoute** exemplaire et d'une grande disponibilité. Il peut être le garant de la mise en œuvre de la politique « handicap » au sein de la collectivité.

Encourager la déclaration

Une fois ces moyens déployés, la collectivité a tout intérêt à transmettre alors à l'ensemble de ses services un questionnaire à travers lequel les agents ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de faire connaître leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce questionnaire invite les agents à déclarer, d'une part, leur situation de handicap et à exprimer, de l'autre, les difficultés de santé éventuelles ressenties au cours du travail qui pourraient par la suite leur permettre d'obtenir une RQTH.

A noter :

*Un agent obtenant une RQTH peut bénéficier à titre professionnel, par le biais de son employeur, de **subventions** pour la mise en place d'aides techniques et humaines.*

Engager le processus de recrutement et de maintien dans l'emploi

Engagée dans une politique « handicap », la collectivité doit se donner les moyens de recruter des personnes handicapées ou de les maintenir dans l'emploi **en adaptant les postes de travail** aux situations de handicap rencontrées.

Maintenir les politiques de communication

Les actions de communication et d'information doivent être régulièrement réitérées afin de maintenir à l'esprit de tout agent au quotidien le positionnement de la collectivité sur cette thématique. Par exemple, la collectivité peut envoyer un à deux courriers par an (présentation de la politique d'intégration et de maintien dans l'emploi, questionnaire de déclaration pour les agents) et organiser une à deux réunions annuelles d'échange au sein de ses services.

Dans le cadre de cette politique, l'employeur peut également associer naturellement les organisations syndicales pour instaurer par exemple un véritable dialogue social sur cette thématique.

Développer une démarche collective

L'intégration et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap sont **l'affaire de tous** afin de faciliter leur insertion et le bon fonctionnement des services. La collectivité doit mettre un point d'honneur à impliquer ses encadrants et managers de proximité.

Aménager les postes

L'aménagement du poste, donc l'adaptation du poste à l'homme, nécessite d'avoir un référent spécialiste et formé à l'analyse de l'activité réelle et à la conduite d'entretiens. Ainsi, la collectivité ne doit pas hésiter à envoyer ce référent en formation au sein du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou auprès d'un organisme de formation spécialisé dans cette thématique ergonomique, afin de maîtriser les techniques d'analyse nécessaires et pertinentes.

Important :

En attendant de posséder ces compétences en interne, la collectivité peut toujours faire appel à des acteurs externes, tels le Cap emploi (pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ou le centre départemental de gestion (CDG) dont elle dépend.

Ces derniers sont d'ailleurs nombreux à posséder une convention avec le FIPHFP.

Connaître les acteurs externes et bénéficier de leur accompagnement

La plupart des collectivités rencontrent des difficultés dans l'identification d'organismes extérieurs pouvant soutenir leurs démarches dans leur politique en faveur des personnels handicapés.

Il est de fait conseillé de prendre contact avec :

- l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ;
- la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ;
- les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- Pôle emploi ;

- les organismes de placement spécialisés (OPS) Cap emploi (recherche d'emploi, recrutement et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- les centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG);
- le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ;
- le FIPHFP ;
- l'association Comète France.

Conseils

Sollicitez les services du FIPHFP, notamment en ce qui concerne les aides

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Vous trouverez d'ailleurs sur son site Internet l'ensemble des aides financières et autres prévues. La formation d'un référent handicap ou en ergonomie peut être prise en charge dans le cadre d'une convention.

... et votre centre de gestion

Acteurs incontournables en matière d'emploi au niveau local, de nombreux centres de gestion de la fonction publique territoriale ont signé une convention avec le FIPHFP et développent des missions en faveur des collectivités dans le domaine des politiques locales d'emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, de nombreux centres possèdent un ou plusieurs référents handicap qui peuvent vous aider si vous n'avez pas les moyens d'en désigner un en interne.

Les textes de référence

- Code général de la fonction publique, articles L. 131-7 et L. 131-9
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- Décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Sites internet

- www.agefiph.fr : site de l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des Cap emploi (recherche d'emploi, de recrutement ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)
- www.fiphfp.fr : site du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- www.fncdg.com : site national des centres de gestion de la fonction publique territoriale
- www.cometefrance.com : site de l'association Comète France, qui œuvre pour le maintien d'une dynamique d'insertion sociale et professionnelle pour, autour et avec les personnes hospitalisées