



Charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées



Préambule : contexte et enjeux concernant l'emploi des personnes handicapées en Midi-Pyrénées

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances associe la fonction publique à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Égalité de traitement et non-discrimination sont ainsi à mettre en pratique dans toutes les étapes de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap : l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle, notamment à travers l'accès à la formation.

Cette loi a institué le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP¹) et a notablement renforcé l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

En Midi-Pyrénées le taux d'emploi légal des personnes handicapées dans la fonction publique s'améliore et se situe à 5.58% pour une moyenne nationale à 4.64% et s'établit pour 2013 de la façon suivante :

- Fonction publique d'Etat : 3.87%
- Fonction publique hospitalière : 5.42%
- Fonction publique territoriale : 5.82%

Par son engagement la fonction publique contribue à l'emploi des personnes handicapées en Midi-Pyrénées, région où la problématique de l'accès à l'emploi de ce public demeure préoccupante. En effet la hausse de la demande d'emploi² des travailleurs handicapés s'est poursuivie en 2013.

¹ La vocation du FIPHFP est de permettre, par une politique incitative, d'atteindre progressivement le taux d'emploi légal et de contribuer ainsi d'une part, à la réduction du chômage des personnes en situation de handicap et d'autre part, à l'amélioration des conditions d'emploi des agents avec des problématiques de santé. Ce fonds, commun aux trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), recouvre les contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas le taux légal de 6% des travailleurs handicapés. Les fonds collectés permettent de financer des actions qui visent à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ainsi que la formation et l'information des agents en relation avec ces dernières

² Source : données de Pôle Emploi, tableau de bord 2014 du PRITH

L'évolution de décembre 2012 à décembre 2013 est de + 12.1% alors que la variation moyenne pour la France métropolitaine est de + 11.5%.

En 2014, le FIPHFP, pour accroître son soutien aux employeurs publics, a décidé de doter chaque région d'un outil pour apporter éclairage et appui aux employeurs publics afin de les aider à mieux répondre à leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés : il s'agit de Handi-Pacte.

Le Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées³ constitue un outil d'animation et de développement d'un partenariat régional permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ce partenariat doit permettre, notamment, par une coopération et une coordination des employeurs publics et des actions, une accélération de la réalisation des objectifs de cette politique.

Les travaux de Handi-Pacte Fonction publique outil opérationnel destiné aux employeurs publics enrichiront le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), piloté par l'Etat en lien avec les partenaires concernés.

Les objectifs

En s'appuyant sur les constats mis en avant par un diagnostic partagé des acteurs, la finalité du présent « Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées » est de favoriser et faciliter l'accès des personnes handicapées à l'emploi public et d'aider au maintien à l'emploi des agents, en créant des synergies de partenariats, en développant une mise en réseau des différents acteurs concernés par la question de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Au regard des difficultés que rencontrent les travailleurs handicapés en recherche d'emploi, en situation ou en risque d'inaptitude, les parties signataires souhaitent par cette charte affirmer leurs objectifs opérationnels communs :

- **Améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques** (les services déconcentrés de l'Etat, les établissements publics locaux à l'exception des Epic, les employeurs hospitaliers énumérés à l'article 2 de la loi 86-33 du 09 janvier 1986) et de renforcer la connaissance par les employeurs publics de leur obligation en matière d'emploi de personnes handicapées ;
- **Affiner la connaissance** du territoire des personnes handicapées dans les fonctions publiques au niveau de la Région Midi-Pyrénées et l'expression des besoins de compétences des employeurs publics afin de permettre la meilleure adéquation possible entre l'offre et la demande d'emploi en prenant compte les spécificités relatives aux critères des employeurs publics et les profils des travailleurs handicapés en recherche d'emploi ;
- **Mutualiser les ressources**, de renforcer la qualification des acteurs locaux et valoriser et diffuser les bonnes pratiques développées au plan régional, y compris en ce qui concerne le recours à la sous-traitance avec les établissements spécialisés (ESAT, Entreprises Adaptées) ;
- **Développer l'accès aux aides du FIPHFP**, notamment le conventionnement direct pour les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans une politique globale d'emploi des personnes handicapées ;

³ La déclinaison opérationnelle du plan d'actions défini dans le Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées, l'appui technique et le secrétariat du comité de pilotage et du comité des employeurs sont confiés au groupement Amnyos - Eneis, opérateur désigné dans le cadre d'un appel d'offres.

- **Favoriser l'accès à des prestations** de qualité en matière d'accès et de maintien dans l'emploi aux employeurs publics ;
- **Identifier les difficultés rencontrées par les employeurs** dans leur volonté de recruter ou de maintenir à l'emploi des personnes handicapées et formuler des réponses.

Dans cette optique et en complémentarité des missions et interventions des acteurs concernés, le Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées constitue un lieu ressource pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Dans cette perspective, il se dotera d'outils de connaissance des travailleurs handicapés dans l'emploi public, d'expression des besoins de compétences des employeurs, de qualification des acteurs, de capitalisation et diffusion des bonnes pratiques et de communication sur l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Porté par les représentants de l'Etat et le FIPHFP, il s'inscrit dans l'existant avec tous les acteurs concernés par la problématique d'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques : Maison Départementale des Personnes Handicapées, Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés, Délégué régional de l'Agefiph, Pôle Emploi, Maison de l'Emploi, Cap Emploi, organisations syndicales, associations de personnes handicapées, etc. peuvent être associées aux travaux du Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées sur les sujets où l'apport de leur expertise et de leur regard est nécessaire.

Les parties prenantes

La présente Charte s'adresse à l'ensemble des employeurs publics et représentants d'employeurs publics, parmi les trois fonctions publiques, désireux de marquer leur adhésion aux objectifs présentés en annexe.

Les engagements

Par leur engagement dans cette Charte, les employeurs publics signataires expriment leur intérêt à œuvrer collectivement en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ils manifestent ainsi leur volonté d'être associés en tant que de besoins aux actions définies, au-delà des initiatives existantes et ce dans un esprit de mutualisation inter fonctions publiques.

Les modalités de suivi

Le suivi de la présente Charte relève du Comité des employeurs publics Midi Pyrénées (COMEP). Porté par le préfet de Région et le FIPHFP, il réunit les employeurs des trois fonctions publiques et leurs structures intervenant dans la gestion de l'emploi des personnes handicapées : Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG), Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Fédération hospitalière de France (FHF), Associations des maires, Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), Conseil régional, Conseils généraux, Associations de maires, etc.

Modalités de financement

Le budget de la mise en œuvre du Pacte territorial, de l'appui technique et du secrétariat du Comité des employeurs publics est pris en charge par le FIPHFP. Aucune contribution financière supplémentaire n'est attendue de la part des signataires de la présente Charte.

Durée

La charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées prend effet à la date d'installation du Comité des employeurs publics (COMEP) ; elle est instituée pour une durée de 3 ans, renouvelable.

Les parties conviennent d'y apporter des modifications par voie d'avenant(s) si nécessaire. Les parties se réservent le droit d'élargir le nombre de signataires.

Fait à Toulouse, le



Charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Midi-Pyrénées



Bulletin d'adhésion

A travers leur investissement dans la démarche Handi-Pacte les trois fonctions publiques expriment leur volonté d'amplifier leurs efforts quant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la région Midi-Pyrénées.

L'adhésion à la charte Handi-Pacte matérialise l'engagement entre les parties prenantes afin de conjuguer leurs efforts de partenariat pour amplifier le plein accès et la réussite des dispositifs d'accompagnement mobilisés par l'HANDI-PACTE régional.

Madame, Monsieur

agissant en qualité de

représentant la structure

déclare avoir pris connaissance de la charte et s'engage à soutenir la démarche Handi-Pacte en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Fait à Signature

Le

Le bulletin d'adhésion est à renvoyer complété par mail à l'adresse suivante : pacte.mp@amnyos.com



Annexe : Détail des axes d'intervention

Les axes d'intervention du Handi-Pacte Fonction publique Midi-Pyrénées sont structurés autour de 4 grands domaines :

Axe 1 : analyser les situations actuelles pour aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire

Cet axe doit être mis en œuvre en :

- réalisant un état des lieux pour chacune des trois fonctions publiques concernant leurs modalités de réponse à l'obligation légale ;
- s'appuyant sur les états des lieux existants ou en cours de réalisation pour alimenter un diagnostic global ;
- produisant des données quantitatives (taux d'emploi effectif de personnes handicapées) et qualitatives (modalités de réponse aux obligations légales) ;
- formalisant les besoins de compétences repérés afin de les porter à la connaissance des instances de décision en matière de politiques d'emploi ou de formation.

Cet axe se traduira par la mise en place d'un observatoire permanent dont l'objet sera de mettre à la disposition des décideurs concernés les éléments leur permettant d'actualiser leurs plans d'actions.

Cette fonction donnera lieu à la publication d'un « atlas régional » de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Axe 2 : développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales

Il s'agit de s'assurer que les actions de sensibilisation sur le handicap au sein des trois fonctions publiques en Midi-Pyrénées sont conduites de façon appropriée aux besoins en direction des employeurs, de l'encadrement, des agents et leurs représentants élus sur :

- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, la création du FIPHFP, son mode d'action vers les employeurs publics et les autres partenaires, ses moyens d'intervention ;
- les réalités du handicap en milieu de travail, notamment en rendant compte d'expériences réussies en matière d'insertion professionnelle de personnes handicapées dans la fonction publique.

Il s'agit également de structurer et mobiliser les ressources disponibles dans les services des employeurs publics pour contribuer à un meilleur accompagnement des personnes handicapées au travail :

- par la mise en œuvre d'échanges de pratiques (groupes de travail, cycles, rencontres, ...) qui rassemblent des acteurs venant d'horizons divers (inter-institutionnels, inter-professionnels et inter-fonctions publiques) afin de créer les conditions d'une dynamique handicap au sein du secteur public et approfondir les connaissances du secteur handicap. Ces rencontres donnent lieu à des publications ;
- par la mise place d'une veille juridique et documentaire ;
- par l'identification et l'expression des besoins en termes de formation pour :

- préparer des personnes handicapées en recherche d'emploi aux carrières de l'emploi public ;
- anticiper les besoins de recrutements des employeurs des trois fonctions publiques, notamment les métiers en tension des fonctions publiques, en formant les personnes handicapées à ces métiers ;
- former les responsables des services achats, services techniques, des cellules marchés publics, etc. s'agissant des modalités de passation d'un marché public dans le cadre de l'article 15 du code des marchés publics et des prestations de services qui peuvent être rendues de la part des ESAT et des entreprises adaptées ;
- par l'identification et l'expression des besoins et des bonnes pratiques en matière d'ingénierie de formation concernant l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques pour les correspondants handicaps, médecins de prévention, médecins agréés et membres des comités médicaux départementaux (décret n°86-442 du 14 mars 1986), assistants sociaux, chargés de recrutement, ...
- par l'identification des besoins et la proposition d'actions d'information à mener auprès des professionnels de l'insertion, de l'emploi, des ressources humaines et de santé, concernés par la problématique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Axe 3 : créer les conditions favorisant le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques

La démarche de maintien dans l'emploi repose sur l'identification d'une situation d'inadaptation au poste de travail, le plus en amont possible, et fait intervenir des acteurs dont le rôle est d'anticiper et de se coordonner pour mener à bien les différentes phases d'analyse et de traitement de la situation.

Pour optimiser les démarches de placement à conduire, il conviendra :

- de recenser notamment, via les médecins de prévention, les situations problématiques dans chacune des fonctions publiques et en dresser une typologie ;
- de mutualiser les pratiques et la mobilisation des ressources existantes pouvant favoriser la prévention des situations d'inaptitude au travail ;
- de mutualiser, pour les trois fonctions publiques, les ressources pluridisciplinaires permettant de traiter les situations d'inaptitude professionnelle ;
- d'inciter au recours aux financements du Fonds pour trouver des solutions concrètes aux situations d'inaptitude des agents et salariés des employeurs publics ;
- de promouvoir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder à une reconnaissance de leurs compétences.

Axe 4 : communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Les employeurs publics et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'une information de qualité.

Le Handi-Pacte Midi-Pyrénées pourra identifier des besoins en la matière et faire des propositions d'actions au Comité local du FIPHFP, pour la conduite de campagnes de communication adaptées et ciblées afin de développer l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public.