



Handi-Pacte Fonction Publique Midi-Pyrénées

Comité des Employeurs Publics (COMEP) du 23 avril 2014 Relevé de conclusions

Ordre du jour

- 1. Ouverture du COMEP2**
- 2. Présentation d'Handi-Pacte3**
 - 2.1 Les missions d'Handi-Pacte.....3
 - 2.2 L'enquête à destination de tous les employeurs publics.....3
 - 2.3 Le fonctionnement des instances d'Handi-Pacte et le rôle du COMEP4
 - 2.4 Présentation des résultats de l'observatoire créé dans le cadre d'Handi-Pacte Nord-Pas de Calais
4
 - 2.5 Echanges autour des prestations d'Handi-Pacte4
- 3. Echanges autour des besoins et attentes des Employeurs publics envers Handi-Pacte ..5**
- 4. Liste des participants.....6**

1. Ouverture du COMEP

Le Secrétaire général aux affaires régionales adjoint ouvre la réunion et rappelle qu'en matière d'emploi des travailleurs handicapés, la fonction publique se doit d'être exemplaire. Le taux d'emploi dans la fonction publique est de 4,6%. Les efforts engagés sont importants et l'atteinte voire le dépassement du taux d'emploi de 6% doit rester un objectif.

Au-delà de ces chiffres, l'enjeu est de définir de manière commune aux trois fonctions publiques une stratégie d'emploi des travailleurs handicapés et c'est la raison de la création d'Handi-Pacte. Les grandes orientations de cette politique et ses actions concrètes doivent en effet être identifiées.

A titre d'exemple, les trois priorités de l'Etat en matière d'emploi des travailleurs handicapés sont présentées :

- Favoriser le maintien dans l'emploi.
- En parallèle des chantiers sur l'accessibilité des établissements au public, favoriser celle des agents.
- Développer la formation, à destination des agents handicapés (afin de favoriser le développement de compétences, la construction de nouvelles carrières) et à destination des personnes en charge des ressources humaines.

Le Secrétaire général adjoint indique que la présentation des prestations d'Handi-Pacte qui va être faite constitue un point de départ, mais que la politique d'emploi des Travailleurs handicapés dans la Fonction publique est à construire. Le COMEP est le lieu permettant d'élaborer en commun les priorités de cette politique (ce sera un des enjeux de la prochaine réunion du COMEP dans sa configuration politique prévue sur la période septembre / octobre).

La Déléguée interrégionale au Handicap du FIPHFP (DIH) complète cette ouverture et précise le contexte de lancement d'Handi-Pacte. Elle indique qu'Handi-Pacte est mis en place en articulation avec le PRITH¹.

Le FIPHFP a lancé en 2013 un cahier des charges national pour mettre en place les Pactes territoriaux. Depuis le début de l'année 2014, cet outil est mis en place dans la plupart des régions avec comme enjeux :

- **La mise en place d'un outil triennal pour les employeurs publics** favorisant l'élaboration de stratégies d'emploi des TH et l'atteinte voire le dépassement du taux d'emploi de 6% dans la Fonction publique.
- **L'amélioration de la transversalité entre les trois fonctions publiques** en valorisant les pratiques existantes mais également les passerelles et les mobilités entre elles.
- **La mobilisation des acteurs** autour du recrutement (notamment par l'apprentissage), de la formation et du maintien des agents en situation de handicap.
- **L'amélioration de la connaissance des BOE** et la recherche d'adéquation des aides du FIPHFP aux besoins des employeurs

En Midi-Pyrénées, une dénomination estimée être plus lisible a été adoptée. Ainsi le Pacte territorial a pris le nom **d'Handi-Pacte Fonction Publique Midi-Pyrénées** (ce nom est utilisé par d'autres régions).

Le FIPHFP lance également actuellement d'autres chantiers dont celui qui a pour objectif de mieux connaître le handicap psychique et le handicap mental. Le conseil scientifique² attaché au FIPHFP travaille actuellement sur ces questions.

¹ Le Plan régional d'insertion des Travailleurs handicapés permet la coordination de l'ensemble des acteurs du handicap sur la Région, intervenant sur le secteur privé et / ou public

² Le Conseil scientifique est un organe consultatif, chargé de nourrir les débats du Comité national du FIPHFP pour lui permettre de contribuer à enrichir la réflexion du Fonds et de ses tutelles dans la mise en œuvre des politiques publiques pour l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap

2. Présentation d'Handi-Pacte

Voir le support de présentation joint

2.1 Les missions d'Handi-Pacte

Les objectifs d'Handi-Pacte établis par le cahier des charges national sont rappelés :

- Analyser les situations actuelles pour aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu ordinaire.
- Développer les qualifications des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales.
- Créer les conditions favorisant le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques.
- Communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ces quatre objectifs donnent lieu à la réalisation de quatre prestations :

- **La construction d'un Observatoire** à horizon 2016 (compilation des données existantes sur les caractéristiques des BOE dans la Fonction publique et les pratiques des employeurs en matière d'insertion et lancement d'une enquête complémentaire qualitative à destination de tous les employeurs publics de Midi-Pyrénées (cf. partie suivante).
- **L'animation de proximité des employeurs publics** (mise en place d'un réseau de correspondants handicap destinataires des informations, des outils et des productions réalisés dans le cadre d'Handi-Pacte, animation de réunions d'échange de pratiques, de groupes de travail expert, rédaction d'un annuaire qualifié des acteurs...).
- **L'accompagnement sur la question du maintien** (analyse spécifique, typologie des situations et production d'un guide / outil sur le maintien).
- **L'information en continu** sur Handi-Pacte et sur l'insertion des travailleurs handicapés à destination des BOE, des employeurs et des partenaires (avec la mise en place d'un espace collaboratif, accessibles à tous les employeurs publics, diffusant des informations juridiques, actualités, boîte à outil, forum...).

2.2 L'enquête à destination de tous les employeurs publics

Pour permettre la construction de l'observatoire, mais surtout asseoir la politique régionale d'insertion des travailleurs handicapés dans la Fonction publique et son plan d'actions sur une réalité locale, la réalisation d'une enquête est incontournable.

Elle sera **lancée 2ème quinzaine de mai et disponible jusqu'à fin juillet**.

Elle se composera de différentes parties permettant d'identifier :

- Les chiffres clés sur l'insertion des TH.
- L'identification de bonnes pratiques des employeurs (pour valorisation et transfert).
- L'anticipation des besoins (recrutement, formation).
- Les besoins, freins et difficultés rencontrés dans l'insertion des TH.

Le lien permettant d'accéder à **l'interface internet de l'enquête sera envoyé par mail** :

- A tous les correspondants handicap déjà identifiés dans le réseau.
- Aux destinataires identifiés par la Plateforme RH pour la FPE.
- Aux Centres de gestion qui ont accepté de relayer l'information auprès de leurs adhérents assujettis.
- A la FHF qui a accepté de relayer l'information auprès de son réseau de DRH qu'elle anime.

2.3 Le fonctionnement des instances d'Handi-Pacte et le rôle du COMEP

Le schéma de fonctionnement des instances d'Handi-Pacte est présenté ([voir support joint](#)).

Le Comité des Employeurs Publics (COMEP), est positionné comme une instance de pilotage, de discussion, une instance décisionnelle à part entière dont la dynamique est à pérenniser. Cette instance représente les trois Fonctions Publiques et garantit à ce titre la pertinence des décisions prises et des orientations identifiées dans le cadre d'Handi-Pacte.

Le prochain grand rendez-vous du COMEP est en septembre / octobre. Il aura pour objectif de présenter les résultats de l'enquête employeurs et de déterminer les grandes orientations d'Handi-Pacte.

2.4 Présentation des résultats de l'observatoire créé dans le cadre d'Handi-Pacte Nord-Pas de Calais

Les résultats de l'enquête employeurs menée en 2013 en Nord-Pas de Calais sont présentés. Les données clé de cette enquête permettent de mieux connaître les caractéristiques des BOE, les pratiques des employeurs (recrutement, recours au secteur protégé, intégration et formation, maintien...).

2.5 Echanges autour des prestations d'Handi-Pacte

Pour finaliser cette présentation, le secrétaire général adjoint précise qu'Handi-Pacte est assorti d'une AMO sur trois ans, qui en fait un véritable outil de travail, un support d'animation, un relai d'ingénierie. Il appuie sur le fait que cet outil vise à structurer un réseau de Correspondants handicap dans les structures publiques, à se doter d'un vrai instrument régional d'analyse destiné à tous (avec la construction d'un observatoire). Il s'agit d'un outil précieux qui nécessite la contribution de tous.

Certains participants précisent que la mise en œuvre d'Handi-Pacte doit prendre en compte la dimension psychologique des freins à l'insertion. La communication, la sensibilisation sur le handicap est un point essentiel pour lever ces obstacles.

3. Echanges autour des besoins et attentes des Employeurs publics envers Handi-Pacte

Les réactions ont été nombreuses après cette présentation et les contributions des employeurs présents ont été riches.

Deux points sont particulièrement partagés par tous les acteurs :

- Les besoins et attentes autour des processus de **maintien dans l'emploi**. Cette thématique du maintien est très prégnante dans un contexte de baisse des recrutements, d'usure au travail mais également de pyramides des âges vieillissantes.
- La question de la **pénurie de médecins de prévention** que pallient les acteurs par des solutions très ponctuelles (mutualisation ponctuelle, expérimentation de l'application dans la FPT d'un texte de la FPE sur la reconversion des médecins généralistes / spécialistes). Les besoins de mutualisation, mais également d'identification de solutions alternatives sont urgents. D'autant plus au regard de la multiplication des démarches de maintien pour lesquels les médecins de prévention sont incontournables.

Au regard du contenu des échanges et des besoins exprimés, des exemples d'action sont proposées par la Préfecture :

- Approfondir le travail inter-fonction publique de référentiel des métiers pénibles / usants pour favoriser les passerelles.
- Réaliser une cartographie des médecins de prévention pour favoriser la mutualisation.
- Mettre en place une bourse à l'emploi commune aux 3 Fonctions publiques.
- Identifier les modalités d'accompagnement sur l'ingénierie et la mutualisation en matière d'information / communication et de formation.

Le CNFPT est en train de réaliser une étude sur les métiers usant pour réaliser un descriptif technique des contraintes et difficultés liés au poste. Ce type d'outils pourrait être étendu aux deux autres fonctions publiques.

Pour finaliser cet échange, la DIH récapitule les attentes identifiées au cours de l'échange :

- Trouver des solutions concernant la pénurie des médecins de prévention.
- Former les acteurs / opérateurs accompagnant le secteur public sur les métiers de la Fonction publique (Sameth, Cap Emploi...).
- Sensibiliser et organiser la communication sur le handicap.
- Favoriser la formation des travailleurs handicapés.
- Former les correspondants handicap, les encadrants, les RH et les équipes sur le handicap.

Les orientations d'Handi-Pacte seront actés lors du prochain COMEP de septembre / octobre (à destination des élus), et la réalisation du plan d'action sera suivi par des groupes opérationnels (émanant du COMEP).

4. Liste des participants

Les personnes présentes :

Structure	Nom	Fonction
Préfecture 46	Bernard ANDRIEU	DRH
Conseil général 46	Pascale BARDOU	Conseillère RH
DRFIP31	Chantal BETTANE	CHL
Centre de gestion 65	Aryane CAYRET	Représente le directeur
Conseil général 12	Xavier CARLES	DRH
Centre de gestion 31	Colette CLAMENS	DGS
ANFH	Virginie HOFFMANN	Déleguée régionale
Centre de gestion 32	Marie LEQUIME	Correspondante Handicap
Centre de gestion 12	Manon LINARES	
DDFIP 46	Guenaelle MARIE-LOUISE	CHL
DDFIP82	Françoise MAUREL	CHL
Centre de gestion 12	Jean-Marc MORSON	Directeur
DDFIP 46	Caroline PERIE	RRH
Université Toulouse	Béatrice QUEULIN	RRH
Préfecture 31	Carole TABOURIER	BRH
Conseil général 65	Eric SAINT-UPERY	Responsable de service
Conseil général 31	Karine SAUVAGE	DRH
Préfecture de l'Aveyron	Nicole SIGAUD	Chef du service des ressources humaines
CA Toulouse Métropole	Karine VIACROZE	Chef de service PRP conditions de vie au T
Rectorat	Jean-Jacques VIAL	DRH
Préfecture 31	Hélène RABASSE	CH
Préfecture 81	Christian RESSEGUIER	BRH CH
SGAR Préfecture	Renaud FOURNALES	Secrétaire général adjoint
PFRH	Christophe DESCHAMPS	Directeur PFRH
FIPHFP	Béatrice LAGARRIGUE	Déleguée interrégionale au handicap (DIH)
PFRH Préfecture	Jacqueline MARECHAL	CASEP
Amnyos	Adeline DEPARDON	Chargée de projet Handi-Pacte
Eneis	Marie CHENAL	Consultante Handi-Pacte

Excusés

Structure	Nom	Fonction
Préfecture 09		
Préfecture 32		
Préfecture 65		
Préfecture 82	Irène AUFRANC	Directrice interministérielle de la stratégie de l'Etat, des RH et des moyens
DDFIP 09		
DDFIP 12		
DDFIP 32	Joëlle BETHENCOURT	Directrice Pôle Pilotage et ressources
DDFIP 81		
DDFIP 65		
ARS		
ARAS Justice		
Conseil régional Midi-Pyrénées		
Centre de gestion 81		Directeur
Centre de gestion 82	M. LORENZO	Directeur
Centre de gestion 65	Claude JAUSAS (représenté par Aryane Cayret)	Directeur
Centre de gestion 09		Directeur
Centre de gestion 46	Brigitte HENRAS	Directrice
Conseil général 81	Bernard VOLTZENLOGEL	DGA des Politiques Transversales et de la Citoyenneté
Conseil général 82		DRH
Conseil général 09		DRH
Conseil général 32		DRH
FHF	Dominik PASCAL	Représentant FHF au comité local du FIPHFP
CNFPT		