

L'Emploi des Personnes en Situation de Handicap dans les collectivités territoriales

Synthèse de l'enquête nationale réalisée

2013-2015

par

 **www.emploi-**
collectivites.fr



Cette étude a été totalement financée sans aucune subvention par
<http://www.Emploi-Collectivites.fr>

**Acteur majeur du recrutement des collectivités territoriales,
Emploi-Collectivites.fr est le site dédié aux offres de mobilités professionnelles
d'agents territoriaux de catégorie A et B des collectivités.**

En quelques chiffres, Emploi-Collectivites.fr c'est :

- 355.000 visiteurs territoriaux certifiés par mois
- Une cvthèque de 145.000 CV
- Des centaines d'offres d'emploi
- Des centaines de collectivités abonnées

[Emploi-Collectivites.fr](#) se distingue en engageant régulièrement des initiatives éthiques et solidaires. Parmi celles-ci, j'ai le plaisir de vous présenter la dernière en date : **la grande enquête nationale sur le handicap en collectivités.**

Dans le cadre de nos relations permanentes avec les DRH, les DGS, les collectivités d'une part et les candidats en situation de handicap d'autre part, nous constatons depuis déjà plusieurs années des bonnes pratiques innovantes mais aussi des freins dans l'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Forts de ces constatations, nous avons souhaité, en partenariat avec l'ANDRH, mener une enquête nationale afin d'établir une analyse objective et précise de la situation de l'emploi des personnes handicapées afin d'apporter une contribution active sur ce sujet.

Cette enquête nationale menée auprès de 228 collectivités locales de tous types et de toutes régions propose un éclairage sur la situation de l'emploi des personnes handicapées. Destinée aux élus, aux dirigeants, agents territoriaux, aux médias, elle a pour ambition de devenir un levier supplémentaire en vue de favoriser le recrutement des personnes handicapées, de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes et d'informer les observateurs.

- Quelles aides au recrutement des personnes handicapées sont les plus utilisées ?
 - Comment réussir le reclassement des Personnes en Situation de Handicap? (PSH)
 - Quels dispositifs sont utilisés pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?
- ... Quelques questions parmi d'autres auxquelles l'enquête apporte des éléments de réponse.

Cette enquête est conclue par une série de témoignages sous forme d'interviews réalisées auprès de 7 collectivités représentatives. Afin d'optimiser l'interprétation de cette enquête et d'en favoriser l'appropriation par ses différents destinataires, [Emploi-Collectivites.fr](#) a collaboré avec l'agence de communication citoyenne, Proximité.

Je vous souhaite une intéressante lecture et espère sincèrement que ce rapport contribuera de manière pratique à une meilleure application de la loi.

*Michel DORIC
Président*



Sommaire

	- Présentation générale	p.4
	I- Les aides	p.5
	II- Le recrutement	p.7
	III- Les activités	p.10
	IV- Les dispositifs qui favorisent ou pourraient favoriser l'insertion professionnelle des PSH	p.11
	V- Les actions de sensibilisation	p.13
	VI- Les difficultés liées à l'emploi des PSH	p.15
	VII- Le suivi, l'accompagnement de l'emploi des PSH	p.18
	VIII- Les interviews	p.21
	- Glossaire	p.27

Introduction générale

Une Personne en Situation de Handicap (PSH) rencontre souvent quelques difficultés pour trouver un emploi, mais aussi s'y maintenir, être reclassée, évoluer...

Les collectivités territoriales rencontrent elles aussi des difficultés de tous ordres en matière d'emploi de PSH : recrutement, choix des aides, procédures, environnement physique du poste, actions de sensibilisation du personnel et des chefs de service, possibilité de reclassement dans la fonction publique territoriale...

Suite à l'enquête menée par Emplois-Collectivites.fr de juillet à novembre 2010, voici une synthèse des conditions dans lesquelles se déroule l'emploi des PSH au sein des collectivités territoriales (Mairie, Conseils généraux, Conseils régionaux, Intercommunalités). Cette enquête permet de faire mieux ressortir les pratiques et suggestions d'amélioration en matière d'emploi des PSH.

Nous trouverons également résumées, 7 « interviews flash » qui nous offrent un éclairage sélectif sur les pratiques actuelles au sein des collectivités territoriales : ce qui fonctionne et les difficultés communes rencontrées.

L'étude a été réalisée auprès de 228 collectivités réparties comme suit :

- 172 Villes soit 75.4%
- 20 Conseils généraux soit 8.8%
- 12 Communautés de communes soit 5.3%
- 11 Communautés d'agglomération soit 4.8%
- 10 Conseils régionaux soit 4.4%
- 3 Communautés urbaines soit 1.3%

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

«Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, doit employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié. Cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples. Elle s'applique également aux personnes handicapées, dans la fonction publique selon des modalités particulières.»

(Source : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>)



Le Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique «FIPHFP» (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a voté la prolongation des mesures en faveur de l'accessibilité à l'environnement professionnel dans la fonction publique.

Une enveloppe financière qui s'élève à 50 M€ a été allouée au financement de toutes opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation au handicap (études incluses) dans les locaux professionnels.

Le FIPHFP souhaite ainsi lever le frein du coût des aménagements, des locaux par le biais d'un programme exceptionnel de soutien aux travaux engagés par les employeurs publics pour l'accessibilité de leurs locaux à leurs agents handicapés.

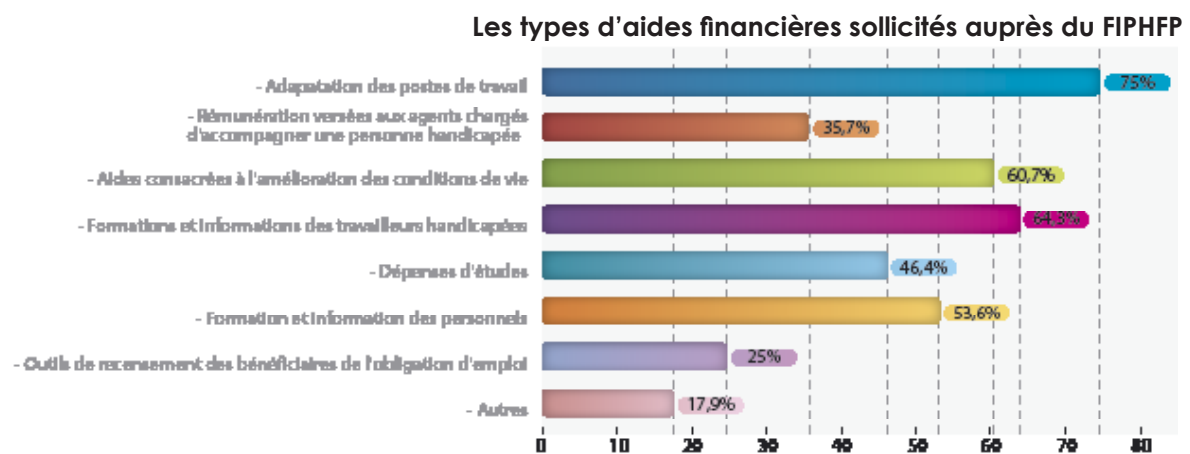
Les aides accordées dans le cadre de ce programme exceptionnel ne sont accessibles qu'aux employeurs publics assujettis comptant au moins 10 bénéficiaires de l'obligation d'emploi depuis leur première déclaration faites au Fonds.

(Source : <http://www.fiphfp.fr/>)

Aujourd'hui, seulement **12,3%** des collectivités interrogées ont signé une convention avec le FIPHFP.

De manière plus précise, 8% des Mairies, 40% des Conseils régionaux, 35% des Conseils généraux et 14.8% des Intercommunalités en ont signé une autour de 2008.

Parmi ces collectivités, voici les principaux types d'aides sollicités auprès du FIPHFP :



L'adaptation des postes de travail, les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie et la formation et information des travailleurs handicapés sont les aides financières les plus sollicitées auprès du FIPHFP.

« *L'adaptation au poste de travail, nous la réalisons au quotidien, en préparant en amont avec des compétences internes (dont médecins préventeurs) et externes (dont ergonomes) l'accueil d'un poste de travail pour PSH. Mes 2 agents se rendent sur l'emplacement du futur poste de travail pour l'adapter, en liaison avec le FIPHFP. Il n'y a pas d'incidences budgétaires pour freiner cette étape, car ce service de la Prévention Professionnelle dispose d'un budget propre. Il est moteur pour l'adaptation des postes aux PSH. Beaucoup d'aménagements bénéficient des aides du FIPHFP.* »

(Mairie de Tours)

Parmi les collectivités interrogées, notons que seulement 16,2% d'entre elles disposent d'une mission handicap et 28,5% de référents handicap. Cependant, ces données varient énormément d'un type de collectivité à l'autre :

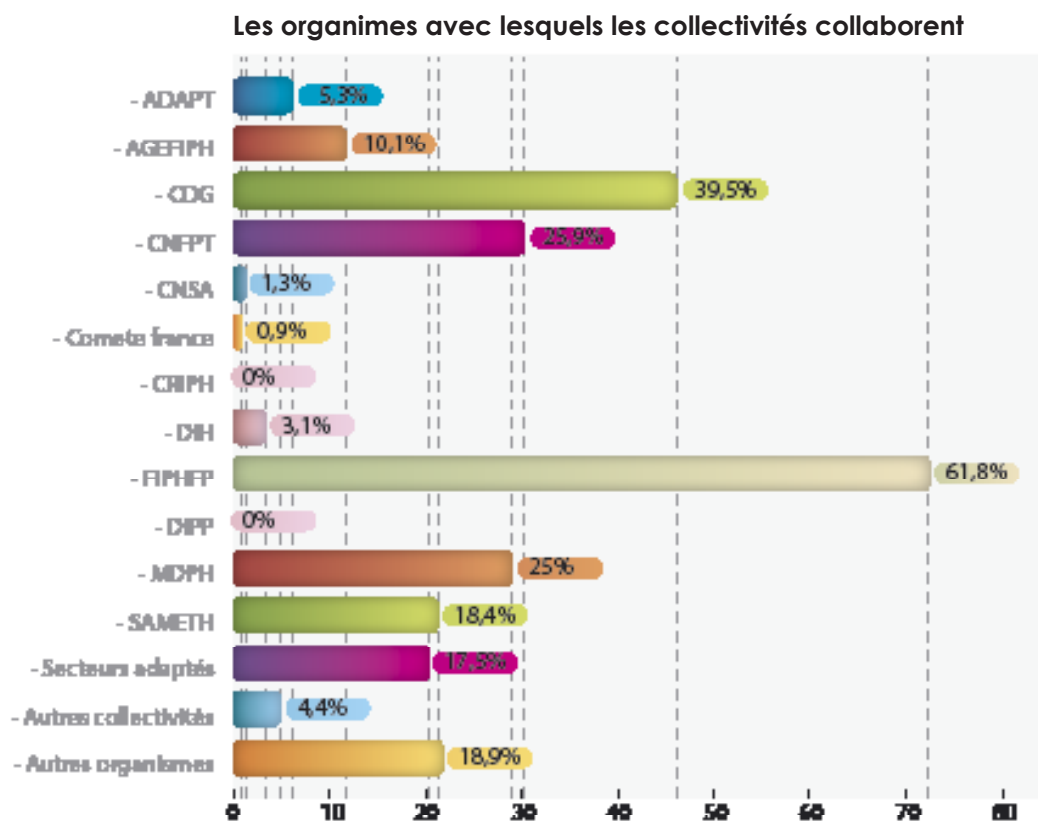
	Collectivités disposant d'une mission handicap	Collectivités disposant d'un référent handicap
Mairie	11,5%	25,3%
Conseils généraux	35%	55%
Conseils régionaux	40%	60%
Intercommunalités	22,2%	14,8%
Moyenne	16,2%	28,5%

Une Mission handicap est un service chargé de la mise en place d'une politique d'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

II - Le recrutement



Les organismes pour favoriser et financer le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées



- **En ce qui concerne les organismes favorisant et finançant le recrutement des PSH, notons que le FIPHFP se démarque nettement des autres.** Viennent ensuite le CDG (Centre de Gestion qui a pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux), le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) et les MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées).

• La formation

La formation s'avère être un des moyens les plus utilisés par les collectivités pour favoriser l'emploi des PSH.

Par exemple, le Conseil général de Seine-et-Marne met en place une action de formation longue (9 mois) afin d'accompagner les agents reconnus inaptes définitivement à leur fonction à s'intégrer. Cette initiative facilite également leur reclassement.

• Favoriser le maintien dans l'emploi

La majorité des collectivités favorise la formation, le reclassement des agents reconnus travailleurs handicapés et l'aménagement de postes, en fonction du handicap, pour favoriser le maintien dans l'emploi.

La Mairie de Pessac, par exemple, a choisi de recruter du personnel supplémentaire pour assurer le travail ne pouvant être effectué par les agents en poste aménagé.

Le Conseil régional de Basse Normandie a réalisé un mode de transport domicile-bureau pour les PSH.

• La sensibilisation

La sensibilisation participe également au recrutement des PSH. Nous trouvons également d'autres mesures particulières comme la mise en place du CV anonyme (Conseil régional d'Aquitaine), les temps partiels s'inscrivent plus sur le maintien dans l'emploi, ou encore, pour la Mairie de Villiers-le-Bel, la participation des cadres RH à une action de formation «lutte contre les discriminations» notamment en matière de recrutement.

Initiative du même ordre, la Mairie de Valenciennes a organisé un séminaire «handicap» en interne, afin de sensibiliser l'ensemble du personnel municipal. La DRH participe à différents forums sur le sujet du handicap.

Plusieurs collectivités se servent de leurs outils de communication pour sensibiliser son personnel sur ce sujet en interne, avec notamment la parution d'articles dans le journal interne (pour le Conseil général de l'Aude par exemple). Notons quelques initiatives originales, comme la Mairie de Clermont-Ferrand qui s'est montrée novatrice avec la réalisation de deux courts métrages sur l'intégration professionnelle de deux PSH employées dans la collectivité.

Le Conseil régional d'Aquitaine a mis en place l'embauche d'apprentis en situation de handicap. La commune de la Roche-sur-Yon a instauré des stages de découverte au sein des services municipaux pour aider les travailleurs handicapés à mieux connaître les différents métiers d'une commune.

Le recrutement de cadres

Au travers de cette étude, nous constatons que, de manière générale, les collectivités ne se fixent pas d'objectifs pour le recrutement de cadres en situation de handicap

(cadre A et A+), « les candidatures sont examinées au même titre que les autres lors des recrutements » Mairie de Gisors.

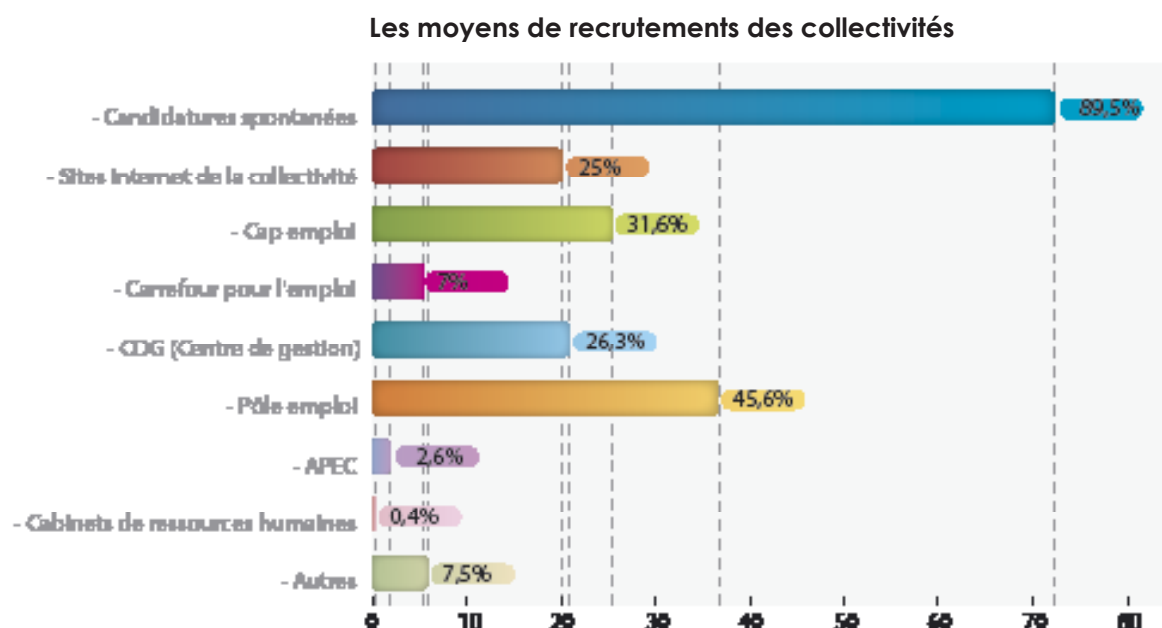
« Pour la plupart des collectivités, les objectifs de la Collectivité s'inscrivent dans une réflexion globale que mène la ville pour favoriser l'insertion des PSH dans le contexte professionnel » comme le résume bien la Mairie de Montpellier.

Pour celles qui souhaiteraient recruter davantage de cadres A et A+, elles le font par le biais d'annonces presse ciblées, comme le stipule le Conseil général du Rhône.



« CAP Emploi nous expliquait que le souci était qu'on ne trouve pas facilement une personne reconnue handicapée et diplômée. A compétences égales, la personne reconnue sous handicap est sous-diplômée par rapport à une personne valide. Sur les catégories A, la PSH bénéficie d'un avantage qui la dispense de l'obligation de passer les concours, la présentation d'un diplôme BAC+3 suffit. A la ville de Tours, on a mis en place une charte des relations de travail où l'on respecte le principe d'égalité dans l'accès aux postes de la fonction publique. » (Mairie de Tours)

Les moyens de recrutement des collectivités



→ Notons que **pour la majorité des collectivités (89,5%), le recrutement des PSH s'effectue par des candidatures spontanées** ; viennent ensuite le Pôle emploi, pour 45,6% d'entre elles et le CAP Emploi pour 31,6%.

Rappel de la législation pour le recrutement sur contrat

La loi du 10 Juillet 1987 institue une voie d'accès complémentaire à la Fonction publique, le recrutement sur contrat.

La personne handicapée est embauchée sur la base d'un contrat d'une année renouvelable 1 seule fois.

A l'issue de cette année, le travailleur handicapé peut être titularisé s'il est jugé apte professionnellement.

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

En amont de ce recrutement et une fois la personne handicapée à son poste, le FIPHFP aide l'employeur techniquement et financièrement pour son accueil (sensibilisation de son environnement professionnel), l'aménagement de son poste de travail, des formations complémentaires,...

Les demandes d'aides répondent à ces besoins ponctuels et au cas par cas.

Conventionner avec le FIPHFP permet de mener une politique plus ambitieuse de recrutement.

(Source : <http://www.fiphfp.fr/>)

Les mesures particulières ou originales mises en place afin de favoriser l'emploi des PSH et d'atteindre les 6% requis par la loi

Certaines collectivités, comme la ville de Dreux, favorisent volontairement l'embauche de personnes handicapées dès que le poste le permet.

Nous pourrions alors clairement parler de « *discrimination positive* » ndlr.

Voici la liste des mesures mises en place par les collectivités pour favoriser l'emploi et atteindre les 6% :

• Les intermédiaires

De nombreuses collectivités ont recours aux entreprises employant des travailleurs handicapés comme les ateliers protégés, l'ESAT (Etablissement et Service d'Aides par le Travail...), les CAT (Centre d'Aide par le Travail). Il s'agit là clairement d'une alternative à l'atteinte des 6%.

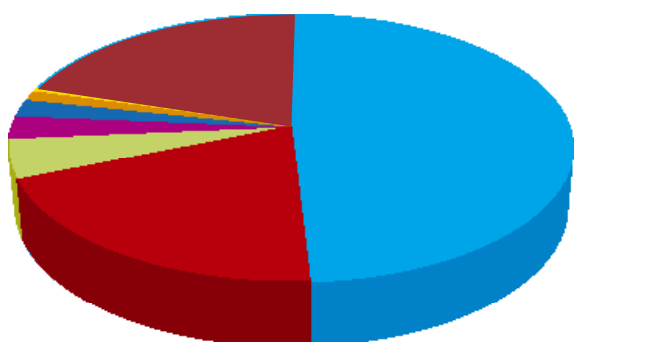
III - Les activités



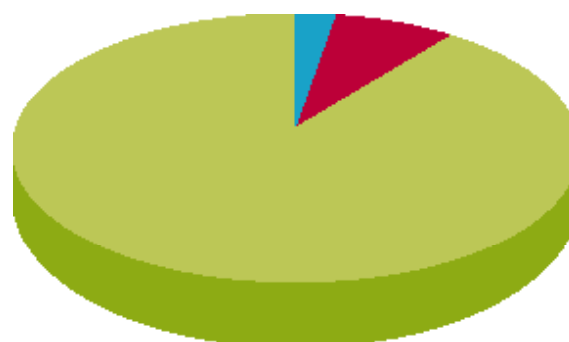
En moyenne (sur les 228 collectivités interrogées), **38,8 personnes handicapées travaillent au sein des collectivités territoriales**, pour un effectif moyen de 941,9 agents. On atteint ainsi un pourcentage de 4,1%. Des efforts restent à faire. La compensation s'effectue souvent par des ESAT.

De manière plus précise, ce sont les **Conseils régionaux qui emploient le plus de PSH avec une moyenne de 103,1 PSH**, viennent ensuite les Conseils généraux (86 PSH en moyenne), puis les Intercommunalités (38,6 PSH en moyenne) et enfin **les Mairies avec 29,3 de PSH en moyenne**.

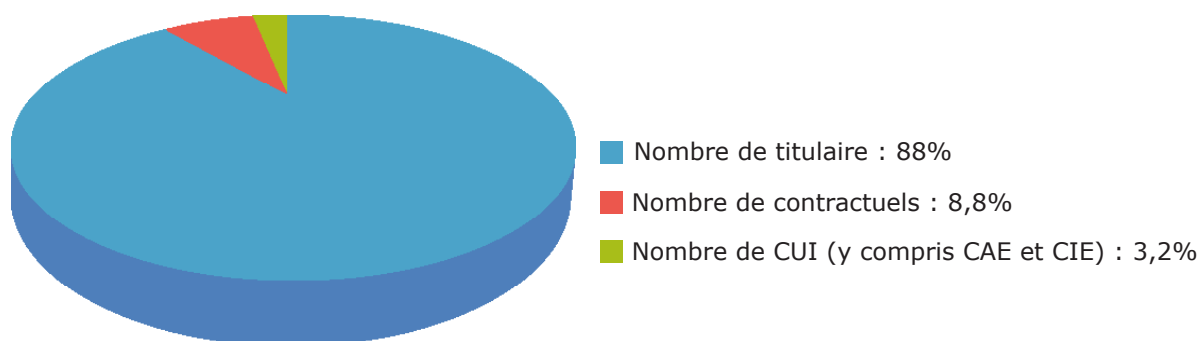
Filières dans lesquelles les PSH sont le plus souvent employées :



Type de catégorie :



Type de contrat :



Créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'Insertion - CUI - est déployé en métropole à compter du 1er janvier 2010. Il regroupe les Contrats Initiative Emploi (CIE) du secteur marchand et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) du secteur non-marchand. (Source : <http://www.pole-emploi.fr>)

CUI, en temps partiel : 16 %
CUI, en temps complet : 84 %

→ Ces chiffres sont tous représentatifs quel que soit le type de collectivité représentée.

IV - Les dispositifs favorisant l'insertion



Parmi les collectivités interrogées, plusieurs d'entre elles ont des suggestions qui pourraient, d'après elles, favoriser l'insertion professionnelle des PSH. Il semblerait par exemple important de beaucoup communiquer pour faire tomber les freins concernant l'embauche des travailleurs handicapés. Il y a encore trop d'a priori négatifs sur ce sujet. Voici les principales suggestions des collectivités :

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Une personne handicapée ayant une RQTH bénéficie de mesures telles que :

- l'orientation par la CDAPH vers une entreprise adaptée, un établissement ou service d'aide par le travail ou une formation (stage en centre de formation ordinaire ou spécialisé, contrat d'apprentissage...),
- le soutien du réseau de placement spécialisé CAP Emploi (équipe de préparation et de suite de reclassement - EPSR - ou organisme d'insertion et de placement - OIP),
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés auxquelles sont soumis les établissements de 20 salariés et plus,
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique,
- les aides de l'Agefiph pour l'insertion en milieu ordinaire de travail,
- la priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.

(Source : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>)

Nombreuses sont les collectivités qui souhaiteraient être informées de la RQTH de ses agents dans la mesure où les effectifs des travailleurs handicapés sont beaucoup plus importants en réalité mais que l'employeur n'a aucun moyen de le savoir.

« Les personnes qui ne veulent pas faire reconnaître leur handicap : cela complique parfois la gestion du personnel quand ils sont déjà agents, et cela les empêche de bénéficier des mesures qui leur sont destinées. (cf. problème des agents manifestement handicapés et non reconnus RQTH et qui se disent simplement différents). »

(Mairie de Pessac)

Une obligation de déclaration ?

Les collectivités proposent une obligation de déclaration par les agents, qui malgré les informations ou la sensibilisation ne souhaitent pas se signaler ou refusent de se reconnaître handicapés. Beaucoup de personnes sont encore très réticentes à effectuer cette déclaration.

Certaines collectivités proposent des mesures incitatives pour amener les PSH à se déclarer spontanément auprès de leur collectivité et permettre ainsi un meilleur accompagnement comme le fait, par exemple, la Mairie de Dunkerque.

Il s'agit d'informer massivement les PSH sur l'intérêt de se faire connaître pour un meilleur accompagnement.

Plus de subventions

Certaines collectivités proposent un subventionnement plus régulier sur les aménagements lourds (ascenseurs...) afin de réellement optimiser l'insertion au sein du travail.

Plusieurs collectivités ont proposé de ne pas faire des frais d'aménagements.
« Une prise en charge directe par le FIPHFP des actions et équipements à destination des PSH (et non le remboursement des frais que la collectivité doit avancer). »
(Mairie de Colmar)
« L'égalité d'aide concernant l'apprentissage entre le secteur public et privé, la complexité des aides (on ne sait pas ce à quoi on a droit). Le privé « gagne de l'argent » à embaucher des apprentis TH et cela coûte de l'argent au public. C'est scandaleux. On travaille avec un IME (Institut médico-éducatif) pour faire des stages et pas de solutions derrière car pas d'aides égalitaires et de clarté dans les aides » (Mairie de Gray).

Améliorer les commissions FIPHFP/SAMETH pour qu'elles soient plus connues

Il existe tellement d'interlocuteurs dans le domaine du handicap (MDPH, CAP Emploi, Sameth, Pôle emploi, associations diverses...) qu'une clarification des missions de chacun serait nécessaire.

Référent handicap

L'obligation de nomination d'un référent handicap sur le mode des ACMO (agents chargés de la mise en œuvre de l'hygiène et de la sécurité) au sein des collectivités pourrait être une incitation peu coûteuse et efficace, sous réserve de l'implantation de l'autorité territoriale. (Mairie d'Orange)

Plus de candidatures

Sur un plan général, les collectivités se « plaignent » de ne pas disposer suffisamment de candidatures. Le terme « d'échanges » de candidatures ou de « transferts » revient souvent, mettant en exergue la possibilité de disposer plus facilement de candidatures.

« Entre les organismes publics, les associations et autres intervenants, c'est parfois un peu... confus ; peut-être les CDG auraient-ils un rôle plus fort ou mieux identifié à jouer dans ce domaine ? » (Mairie d'Annecy)

« Le partage de viviers de candidatures de PSH – permettre des passerelles inter-collectivité en cas de réorientation professionnelle – utilisation facilitée des CRP (Convention de Reclassement Personnalisé) – échanges de bonnes pratiques et mise en ligne des exemples d'actions et de conventions sur un site partagé – reconnaissance à l'instar du privé de la lourdeur du handicap – prise en charge par le FIPHFP de l'accompagnement psychologique – aide de 5000 euros au maintien dans l'emploi comme dans le secteur privé – le maintien de salaire en cas de temps partiel imposé pour raison de santé » (Conseil général du Rhône)

« Que le Centre de Gestion ou la Maison du handicap centralisent les candidatures et nous permettent ainsi de disposer d'une petite base de données. Ainsi pour chaque poste à pourvoir nous pourrions consulter cette base. » (Mairie de Coutances)

Une communication plus efficace auprès des différentes parties prenantes

Une campagne nationale d'information et de valorisation (Conseil général de Lozère) pourrait a priori favoriser l'insertion. **Cependant pour beaucoup, l'essentiel est de communiquer sur le gagnant-gagnant de la déclaration pour la personne en situation de handicap et pour l'employeur. Les personnes hésitent à officialiser leur handicap par peur d'y perdre.**

Une meilleure information des agents sur leurs droits ainsi qu'une meilleure reconnaissance de l'inaptitude des agents non reconnue comme un handicap favoriseraient l'insertion pour certains. En effet, de nombreux agents ont un poste aménagé mais ne sont pas reconnus travailleurs handicapés. Pourtant, la procédure sur le terrain est quasiment la même : allègement des tâches, aménagement du poste, sensibilisation du service etc.

V - Les actions de sensibilisation



De nombreuses actions de sensibilisation sont aujourd'hui menées en faveur du handicap par les collectivités, en voici un extrait des plus communs et des plus pertinents.

Les actions de sensibilisation

Voici la liste des principales actions de sensibilisation entreprises par les collectivités :

• La mise en place d'outils de communication

La majeure partie des collectivités communiquent sur le sujet via leur bulletin d'information ou encore par le biais des bulletins de paie comme la Mairie de Franconville. D'autres ont mis en place des campagnes de communication et de sensibilisation, comme par exemple le Conseil général du Loiret.

L'idéal semble être également de diffuser l'information via internet grâce au bulletin de communication interne, comme le Conseil général des deux Sèvres, la Mairie de Châtelleraut, la Mairie de Brest, le Conseil général de la Somme, la Mairie de Taverny, le Conseil général de la Corrèze, la Mairie d'Annecy...

La plupart du temps, un exemple d'insertion réussi d'un travailleur handicapé au sein d'un service est mis en avant à l'aide du témoignage de ce dernier (ex : Conseil général de la Mayenne).

Dans le cadre de la démarche d'étude diagnostic, des questionnaires sont envoyés à l'ensemble des agents de la collectivité. Ils portent sur l'image du handicap au travail notamment au sein du Conseil général de la Haute Loire. L'étude diagnostic consiste en un travail de communication autour des démarches et de sensibilisation à la question du handicap au travail.

La Mairie de Mâcon a par exemple réalisé un «Quizz sur la connaissance du handicap», qui a été diffusé avec les salaires. La Mairie de Bourg-Lès-Valence a élaboré et distribué un guide de civilité.

Plusieurs collectivités ont réalisé des supports de communication dédiés ou encore des plaquettes comme celles de la Mairie d'Orléans, distribuées avec la fiche de paie pour inviter les agents concernés à se faire connaître et/ou se renseigner.

Plus original, le Conseil général de la Mayenne a réalisé une exposition-témoignages de Mayennais ayant la RQTH et ayant réussi à s'intégrer ou à se maintenir dans un emploi au sein d'entreprises. La Mairie de Valenciennes a, pour sa part, pris l'initiative de rédiger une charte de la diversité, comprenant une rubrique dédiée au handicap.

• Les entretiens/interventions/rencontres

Les collectivités proposent des rencontres telles que la mise en place d'entretiens avec les membres d'une équipe accueillant une PSH. L'objectif est de mettre à plat les difficultés et proposer des solutions pour intégrer au mieux la PSH dans son poste, comme l'a fait la Mairie de Bishleim. Ces rencontres permettent aussi de sensibiliser des élus par le biais de cabinets de consultants spécialisés sur le handicap. (Mairie de Clermont-Ferrand)

Autre exemple, la Mairie de Roncq organise des rencontres avec les agents en situation de handicap non reconnus.

• La formation des agents

Les collectivités proposent des formations au personnel RH comme la Mairie de Fontaine qui offre une formation aux cadres et à tout le personnel. L'enjeu est de «*sensibiliser et former le personnel pour intégrer des travailleurs en situation de handicap*».

Des formations sont le plus souvent proposées pour les encadrants et les personnes responsables de l'emploi.

Le Conseil général de Seine et Marne a entrepris une formation spécifique pour les cadres. En effet, 375 cadres de la collectivité ont été formés à la problématique du handicap dans ses différentes dimensions (réglementation applicable, approche psychologique, rôle des personnes ressources...). Les ateliers pédagogiques ont permis une réflexion individuelle et collective sur la représentation du handicap, les modalités de recrutement et d'insertion dans les services.

Initiative originale, les Mairies de Strasbourg, Vernon, Orléans et Elancourt ont formé des agents au langage des signes.

La Mairie d'Orléans a aussi réalisé une formation, avec mise en situation, pour mieux comprendre les déficiences visuelles et motrices et avoir une meilleure approche et compréhension des handicaps mentaux.

• Événements

Les collectivités sont souvent à l'origine d'événements fédérateurs qui permettent une meilleure sensibilisation des agents. De nombreux exemples sont particulièrement révélateurs de ce constat :

- Le Conseil général de L'Oise organise l'animation de colloques handicap auprès de tous ses encadrants ainsi que des conférences en faveur des agents.

- La Mairie de Brest propose une 1/2 journée de sensibilisation à tous les agents de la collectivité. A cette occasion, la sensibilisation est montée par une troupe de comédiens spécialisés sur ce thème en partenariat avec l'UFR de Clermont et l'APF. Le théâtre est aussi utilisé par la Communauté Urbaine de Nice Côte D'Azur sous la forme d'un théâtre forum. Une demi-journée de communication/information relative au handicap et à la discrimination a été dispensée à tous les agents de la Mairie d'Orléans, au cours de laquelle, des saynètes ont été jouées par des acteurs de théâtre, à l'issue desquelles les agents étaient amenés à réfléchir sur les discriminations vécues au travail, notamment face au handicap.

- La Mairie de Nanterre a réalisé une animation «*le bar dans le noir*» ainsi qu'une exposition sur le handicap.

- La Mairie d'Elancourt a mis en situation des agents et échangé avec l'APF (Association des Paralysés de France) dans le cadre de la semaine du Handicap qui a eu lieu en mars 2010.

- Enfin le Conseil général du Loiret favorise la participation des services départementaux au Forum de l'emploi et du handicap depuis 2 ans.

• Implication de la médecine professionnelle

Bien souvent, la médecine du travail est mise à contribution. Les visites médicales permettent effectivement de sensibiliser de manière personnalisée et de faire de la prévention.

Par exemple, pour le Conseil général de Haute Savoie, le sujet du handicap est abordé par le médecin de prévention au moment de la visite annuelle.

La Mairie de Lisieux effectue des demandes de reconnaissance du handicap auprès de la MDPH, en collaboration avec le médecin du travail.

La Mairie de Tours effectue une communication, par la médecine préventive et le service social, de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et des modalités spécifiques de carrière.




VI - Les difficultés liées à l'emploi des PSH



Des étapes plus ou moins difficiles à mettre en place

Parmi les étapes liées à l'emploi des PSH, voici la liste des plus difficiles aux plus faciles à mettre en place selon les collectivités :

- 
- 1-Reclasser des PSH
 - 2-Sensibiliser les chefs de services
 - 3-Aménager les postes de travail
 - 4-Embaucher des PSH (au regard de leurs compétences)
 - 5-Former des PSH
 - 6-Réussir une bonne intégration avec les équipes en place
 - 7-Recevoir des candidatures adaptées au poste

→ Aujourd'hui le reclassement des PSH et la sensibilisation des chefs de services sont les étapes les plus difficiles à réaliser pour les collectivités et ce, quel que soit leur type (Mairie, interco, Conseils généraux...).

Le respect des 6% d'emploi des PSH

Si la collectivité n'atteint pas les 6% d'emploi de PSH, les deux principales solutions retenues pour compenser le nombre d'unités manquantes lors de la déclaration au FIPHFP sont **l'appel à la sous-traitance par ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) et le paiement de la contribution au FIPHFP.**

Quand le taux d'emploi est inférieur au taux légal de 6 %, le nombre d'unités manquantes est alors calculé.


Ce nombre peut toutefois être réduit d'un nombre d'unités déductibles déterminé par le montant de certaines dépenses prévues par le code du travail telles que :

- La sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés.
- Les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Les dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.
- Les dépenses affectées à l'aménagement de postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions règlementaires applicables à chaque fonction publique.

(Source : <http://www.fiphfp.fr>)

Les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des PSH


Voici la liste des principaux freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi d'un PSH, allant du plus au moins contraignant, parmi les 228 collectivités interrogées dans le cadre de l'enquête menée par Emploi Collectivités :

- 
- 1-Le niveau de formation des PSH est inadapté aux postes
 - 2-Les difficultés d'aménagement des postes (exemple temps de travail, missions particulières, etc.)
 - 3-Le coût des aménagements pour l'accès aux bâtiments/bureaux (portes plus larges pour les toilettes, ascenseurs)
 - 4-L'appréhension des contraintes d'accompagnement et de suivi dans leur travail
 - 5-Le risque d'absentéisme pour problème de santé
 - 6-La crainte d'une productivité moindre
 - 7-Les difficultés administratives/ de gestion
 - 8-La complexité des procédures de recrutement
 - 9-Les difficultés d'intégration parmi les agents territoriaux

- Aujourd'hui le niveau de formation des PSH est inadapté aux postes et les difficultés d'aménagement des postes (temps de travail, missions particulières, etc.) sont les principaux freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi d'un PSH.

Les principales difficultés rencontrées pour être en conformité avec les normes relatives à l'emploi des PSH

Voici la liste de ces principales difficultés rencontrées pour être en conformité avec les normes relatives à l'emploi des PSH, classées par ordre décroissant :

- 
1. Les contraintes budgétaires
 2. Le reclassement des PSH
 3. Le manque de sensibilisation
 4. Le manque d'informations et/ ou de communication
 5. L'intégration
 6. Le recrutement des PSH

- Aujourd'hui les contraintes budgétaires et de reclassement sont les principales difficultés rencontrées pour être en conformité avec les normes relatives à l'emploi des PSH.

En revanche, il faut beaucoup communiquer pour faire tomber les freins concernant l'embauche des travailleurs handicapés. L'enquête nous permet de constater qu'il y a encore trop d'a priori négatifs sur ce sujet.

Les actions mises en place par les collectivités pour favoriser la déclaration du handicap par les PSH auprès de la DRH :

Voici la liste des principales actions répertoriées parmi les 228 collectivités interrogées :

● Courrier

Envoi de courriers individuels aux agents.

● Recensement

Pour de nombreuses collectivités, un recensement par courrier est diffusé en interne via la hiérarchie avec retour à effectuer auprès de la DRH. Des recensements périodiques sont également organisés.

● Questionnaires

Des questionnaires sont adressés à tous les agents, accompagnés d'une plaquette présentant les aides aux PSH.

Diverses actions de communication sont menées. Pas toujours satisfaisantes, elles essaient, pour la plupart, d'être axées sur l'intérêt de la déclaration pour les PSH (avantages liés à la reconnaissance de travailleur handicapé pour l'agent et la collectivité, possibilités de reclassement et d'adaptation des postes et outils de travail...).

Ces moyens de communication sont le plus souvent des plaquettes, des lettres internes, le site Intranet de la collectivité.

« On attire leur attention sur le fait que leur handicap, s'il est déclaré, peut leur permettre un départ en retraite anticipé, un temps partiel de droit, des aménagements de poste ou d'horaires en préventif, tout en leur garantissant un déroulement de carrière équivalent aux valides. » (Conseil général de Haute Savoie)

Les professionnels de la DRH encouragent les agents à se déclarer dès lors qu'ils ont besoin d'un suivi particulier.

En général, le sujet reste néanmoins très délicat à aborder avec les agents concernés.

● Aide à la constitution des dossiers

Pour pallier à la difficulté liée à la déclaration du handicap certaines collectivités proposent de tout simplement aider les PSH à se déclarer pour leur en faciliter la démarche.

● Fiche de renseignements à l'embauche

Certaines collectivités préfèrent se renseigner dès l'embauche via des questionnaires ou alors en direct. Si l'agent a un handicap, des justificatifs sont alors demandés.

● Rappel de la législation

Le rappel de la législation s'avère également être un argument persuasif. Par exemple, la Mairie de Colmar réalise une note d'information sur l'obligation d'emploi des 6% et les possibilités offertes par le FIPHFP (financement d'actions et d'équipements),

« *Nous rédigeons une note interne en précisant ou rappelant la réglementation liée à l'emploi des personnes handicapées et les conséquences pour la Ville en cas de non respect* ». (Mairie de Draveil).

● Contact individuel

La relation individuelle semble être privilégiée dans de nombreuses collectivités afin de mettre la personne en confiance pour qu'elle ose parler de son handicap. La sensibilisation peut être faite, en partenariat avec la médecine du travail. Les personnes susceptibles de bénéficier d'une aide sont contactées.

La médecine du travail a une position privilégiée pour informer et convaincre ces agents de leur intérêt de se déclarer. L'objectif est aussi de les rassurer sur leur déroulement de carrière si leur handicap était reconnu.

« *Un article dans le journal mensuel, annexé au bulletin de salaire, est paru pour inciter les agents ayant la RQTH, à se faire connaître. Un référent handicap a été nommé. Ses coordonnées ont été diffusées dans le journal mensuel afin qu'ils puissent le contacter.* » (Conseil général de la Mayenne)



VII - Le suivi et l'accompagnement de l'emploi des PSH



Il existe plusieurs mesures permettant le suivi et l'accompagnement dans l'emploi des PSH, en voici quelques unes extraites de l'étude menée par Emplois Collectivités.

Organismes avec lesquels des dispositifs sont mis en place quant au suivi, au maintien dans l'emploi ainsi qu'à la gestion de carrière des PSH

- FIPHFP
- CDG
- SAMETH
- CNFPT
- Médecine Préventive (centre de gestion)
- SAMETH
- Greta, Dexia-Sofcap, médecin de prévention, comité médical, commission de réforme - SAMSAH
- CAP Emploi
- Pôle emploi
- PROGRAMME CHANCE
- CNFPT, AFPA et CONSULT HANDI
- APAJH 87
- CLUB ARNIM
- ADIAD
- CNFPT, ADEPY, AFPA...
- Psychorec
- La HALDE
- AMETRA - Médecine professionnelle
- ...

La mise en place d'intermédiaires ou de référents

Voici la liste des intermédiaires le plus fréquemment mis en place pour le suivi des PSH :

- Mise en place d'un référent handicap, accueil personnalisé pour les candidatures spontanées
- Création d'un observatoire de l'emploi et de l'absentéisme au sein de la DRH
- Création d'un poste relais favorisant le reclassement professionnel (Mairie de Reze)
- Nomination d'un tuteur (Mairie de Nuits-Saint-Georges)
- Suivi des agents en arrêt par une assistante sociale du personnel et accompagnement par la psychologue du travail des agents en reprise ou en inaptitude pour engager la procédure de reclassement. Commission de suivi des situations avec chefs de service, conditions de travail, gestion des carrières, formation, assistantes sociales, psychologue du travail, médecin du travail (si possible), service hygiène et sécurité (Conseil général du Gers)
- « *L'Ingénieur hygiène et sécurité a été nommé référent handicap dans la collectivité. Une équipe pluridisciplinaire s'est mise en place ; elle est composée du médecin de prévention, de l'assistant social du personnel, de la chef de service gestion des carrières et de l'ingénieur hygiène et sécurité. Cette commission pluridisciplinaire se réunit 9 fois par mois pour faire le point sur les agents en situation difficile.* » (Conseil général de la Mayenne)
- Aides matérielles, ergonomiques, d'organisation, aides humaines mises en place

par le référent handicap du pôle Qualité de vie au travail de la DRH
(Conseil général de la Somme)

- « *Un suivi est assuré à la DRH par une conseillère en évolution professionnelle à la demande de l'agent.* » (Mairie de la Roche-Sur-Yon)

Participation du service Hygiène et Sécurité avec recours à une psychologue du travail et du médecin du travail. (Mairie de Sete)

Des cellules dédiées

La plupart du temps, des cellules dédiées sont instaurées, comme des cellules internes de reclassement, de maintien de l'emploi, ou encore des pôles mobilité et GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences).

« *La cellule GPEC de la DRH qui emploie une psychologue du travail, gère le maintien dans l'emploi ou le reclassement des agents, en collaboration avec le Référent handicap qui s'occupe des fonds de la convention signée avec le FIPHFP.* »

(Mairie de Clermont-Ferrand)

Un service dédié dénommé « unité handicap » au sein de la DRH a été mis en place à la Communauté Urbaine Nice Côte d'Azur. Le service est chargé d'assurer la coordination avec les autres services de la DRH ainsi qu'avec l'ensemble des services municipaux. Ou encore la création de cellules plus axées sur la santé, en collaboration avec la Médecine du travail, comme l'a fait le Conseil général de Haute Savoie. Sa cellule est composée du DRH, du Médecin de Prévention, de l'Assistante Sociale et d'une Coordinatrice Administrative (ex : Conseil général de Haute Savoie).

Demande d'aides extérieures

Mises à part les demandes de subventions faites auprès du FIPHFP pour des prothèses auditives, formation en langues des signes, sièges ergonomiques.., comme le fait la Mairie de Maubeuge par exemple, nous constatons que plusieurs collectivités font appel à des ergonomes pour optimiser l'aménagement de postes.

Le dialogue, l'échange, la formation

Diverses actions de formation, bilan de compétence, expertise médicale sont organisés par les collectivités. Celles-ci privilégient généralement l'échange comme nous l'avons déjà vu plus haut.

Par exemple, le Conseil régional de Basse Normandie organise des réunions de soutien collectif de maintien dans l'emploi en cas de difficultés.

La Mairie de Brest met en place des groupes de travail qui proposent des actions d'amélioration dans les différents domaines et en particulier pour la prise en compte du handicap dans le cadre du déroulement de carrière (outils d'évaluation adaptés aux spécificités de l'agent, communication,...)

Un accompagnement pour la titularisation des PSH

Quelques collectivités ont recours au PACTE.

Le PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat — constitue une nouvelle voie de recrutement, simple et rapide, dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C des 3 fonctions publiques, par un contrat de droit public, donnant vocation à être titularisé.

(source : <http://www.fiphfp.fr>)



Généralement les agents sont suivis par un référent handicap de la DRH.

Par exemple, la Mairie de Clermont-Ferrand s'est adressée à CAP Emploi pour un accompagnement suite à recrutement.

« Les PSH en contrat d'insertion (CES, CEC) ont été accompagnés jusqu'à leur titularisation par des référents en emploi/insertion. » (Mairie de Dunkerque)

« Le recrutement des PSH est encadré par le dispositif légal (contrôles médecins agréés pour compatibilité des fonctions avec le poste). Des points d'étapes sont instaurés en cours d'année par la médecine préventive. » (Conseil général de Haute Savoie)

Pistes explorées pour le reclassement des PSH : perspectives

Voici une liste des propositions les plus courantes des collectivités interrogées pour le reclassement des PSH :

- Mise en place de procédures d'accompagnement
- Bilans de compétences
- Collaboration étroite avec la Médecine du travail
- Adéquation entre postes, compétences et contraintes dues au handicap
- Aménagement des postes
- Approche pluridisciplinaire (médicale, inter services)
- Parcours individualisés de reconversion professionnelle
- Recrutement de traducteurs (langage des signes)
- Mise en place d'un réseau de tuteur
- Identification de postes susceptibles d'accueillir les PSH, et proposition de ces postes aux collègues en attente de reclassement

« Etudes systématiques de postes à chaque départ en retraite et réservation de certains postes pour des reclassements médicaux, aménagement des postes sur proposition du médecin du travail, aide humaine des personnes handicapées... »
(Mairie de la Roche-sur-Yon)

« Tout au long de cette année, un travail de réflexion à été mené pour anticiper et réaliser dans un minimum de délais le reclassement des PSH. Nous souhaitons mettre en place des postes «Tremplin» qui permettraient aux PSH de réaliser des stages pratiques au sein des services départementaux afin de développer des compétences nouvelles nécessaires à leur reclassement, stages accompagnés d'une formation longue et également pour la DRH d'une étude prospective des postes vacants à leurs proposer de manière prioritaire. » (Conseil général de Seine et Marne).

« Nous travaillons en équipe pour essayer de trouver un poste qui convienne au handicap de l'agent - nous prévoyons toujours une sorte de «stage en immersion» en sur effectif, c'est à dire que nous affectons un agent sur un poste qui semblerait lui convenir et nous le suivons en terme de formation, de bilan... à l'issue nous sommes parfois amenés à le changer de poste... jusqu'à ce qu'on le mette sur un poste vacant - là c'est un reclassement réussi ». (Mairie de Nanterre)

Les actions les plus génératrices de résultats dans le cadre du suivi et du maintien de poste

1. Dispositifs de reclassement
2. Mise en place de diagnostics internes
3. Actions de communication



Jérôme JAUNÄTRE DRH, Mairie de TOURS, responsable du dialogue social et directeur, entre autres, d'un service de Prévention Professionnelle.

1. Rencontrez-vous des difficultés concernant l'ACCES et l'ADAPTATION du poste de travail aux PSH ? Lesquelles ?

L'adaptation au poste de travail, nous la réalisons au quotidien, en préparant en amont avec des compétences internes (dont médecins préventeurs) et externes (dont ergonomes) l'accueil d'un poste de travail pour PSH. Mes 2 agents se rendent sur l'emplacement du futur poste de travail pour l'adapter, en liaison avec le FIPHFP. Il n'y a pas d'incidences budgétaires pour freiner cette étape, car ce service de la Prévention Professionnelle dispose d'un budget propre. Il est moteur pour l'adaptation des postes aux PSH. Beaucoup d'aménagements bénéficient des aides du FIPHFP.

2. Disposez-vous facilement de toutes les informations utiles relatives à l'emploi des PSH ? Procédures, Aides, Recrutement, Maintien, Reclassement. Pourquoi ? Suggestions ?
Oui, car nous disposons de réunions régulières avec le centre de gestion sur l'emploi des PSH. Nous recevons régulièrement des informations pour être tenu au courant de l'évolution des choses.

3. Quelles mesures recommanderiez-vous dans votre collectivité ou dans les collectivités en général pour optimiser le recrutement des cadres PSH ? (Peu nombreux !)

C'était justement une des réflexions de la dernière réunion avec le centre de gestion. CAP Emploi nous expliquait que le souci était qu'on ne trouve pas facilement une personne reconnue handicapée et diplômée. A compétences égales, la personne reconnue sous handicap est sous diplômée par rapport à une personne valide. Sur les catégories A, la PSH bénéficie d'un avantage qui la dispense de l'obligation de passer les concours, la présentation d'un diplôme BAC+3 suffit. A la ville de Tours, on a mis en place une charte des relations travail où l'on respecte le principe d'égalité dans l'accès aux postes de la fonction publique.

4. Souhaiteriez-vous disposer d'une plate-forme d'échanges inter-collectivités, informelle ou non, sur les candidatures disponibles de PSH ?

On n'a pas trop d'infos entre collectivités.

5. Avez-vous le sentiment de disposer de toutes les informations utiles et nécessaires pour engager, maintenir et reclasser une PSH ?

Première situation : le maintien, la personne recrutée PSH avec un handicap dégénératif : on réadapte son poste, en lien avec le FIPHFP. Deuxième situation : un reclassement médical, (rentre dans les 6%), avec changement de service ou changement de direction. Cela se passe en plusieurs étapes pour notamment aider la PSH à faire le deuil de son précédent travail (ex : assistante de crèche depuis 20 ans et qui ne peut plus assumer), et à retrouver un poste administratif. La médecine préventive est partenaire pour trouver le meilleur poste possible.

6. Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez pour favoriser l'emploi des PSH dans les collectivités ? Qu'est-ce qui marche ? Qu'est-ce qui manque ? Incitations et Freins ?

Une des difficultés tient à l'accueil des agents du même service, comment les autres agents vont accueillir ce nouvel agent PSH qui bénéficie d'aménagements de postes dont eux ne bénéficient pas. Cela entraîne parfois des tensions, (ex : des jalousies). Ce sont des difficultés qu'il faut expliquer.

7. *Y-a-t'il un point ou un sujet qui vous semble important et que nous n'aurions pas abordé ?*

Non.

Nicole LOTTIER DRH, Mairie de CLERMONT-FERRAND, dont Référent Handicap et Etudes Transversales.

1. *Rencontrez-vous des difficultés concernant l'ACCES et l'ADAPTATION du poste de travail au PSH ? Lesquelles ?*

Ce sont des situations gérées au cas par cas. Les locaux anciens demandent souvent des adaptations, ex. : rampe d'accès, passage des portes. Le Fonds d'Insertion nous aide pour les conseils et le financement des dépenses nécessaires.

2. *Disposez-vous facilement de toutes les informations utiles relatives à l'emploi des PSH ? Procédures, Aides, Recrutement, Maintien, Reclassement. Pourquoi ? Suggestions ?*

Peut-être pas ! En dépit d'abonnements à certains réseaux d'informations. L'idée d'un guide peut être intéressante !

3. *Quelles mesures recommanderiez-vous dans votre collectivité ou dans les collectivités en général pour optimiser le recrutement des cadres PSH ? (Peu nombreux !)*

En interne, travailler davantage sur la sensibilisation aux recrutements de PSH. Valoriser les exemples qui ont réussi et diminuer les nombreuses appréhensions que l'on rencontre.

4. *Souhaiteriez-vous disposer d'une plate-forme d'échanges inter-collectivités, informelle ou non, sur les candidatures disponibles de PSH ?*

Oui. Cela serait souhaitable et très utile.

5. *Avez-vous le sentiment de disposer de toutes les informations utiles et nécessaires pour engager, maintenir et reclasser une PSH ?*

Oui, car nous ne sommes pas certains de tout savoir. Cela serait souhaitable et probablement très utile.

6. *Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez pour favoriser l'emploi des PSH dans les collectivités ? Qu'est-ce qui marche ? Qu'est-ce qui manque ? Incitations et Freins ?*

D'abord, améliorer nos procédures de recrutement, avec des fiches descriptives de postes qui prennent bien en compte l'environnement physique et psychologique du poste. Cela nous éviterait une surcharge de candidatures inadaptées à traiter, sans parler des déceptions que de telles situations peuvent entraîner = Mieux cibler nos candidatures !

7. *Y-a-t'il un point ou un sujet qui vous semble important et que nous n'aurions pas abordé ?*

Comment améliorer les procédures de recrutement pour se donner plus de chances de satisfaire les PSH recrutées.

Fabienne RANCQ, DRH et DBARH, Responsable Recrutement, Mairie d'ORLEANS.

1. *Rencontrez-vous des difficultés concernant l'ACCES et l'ADAPTATION du poste de travail au PSH ? Lesquelles ?*

Cela n'est jamais simple. Nous raisonnons au cas par cas. Comme ce sont des situations complexes, on se fait aider pour le recrutement par un ergonome et un cabinet extérieur.

2. *Disposez-vous facilement de toutes les informations utiles relatives à l'emploi des PSH ?*

Procédures, Aides, Recrutement, Maintien, Reclassement. Pourquoi ? Suggestions ?

Oui, mais un guide pratique pourrait être utile. Nous avons mis en place une veille sur le FIPHFP. Mais le taux de 6% est atteint.

3. Quelles mesures recommanderiez-vous dans votre collectivité ou dans les collectivités en général pour optimiser le recrutement des cadres PSH ? (Peu nombreux !)

De disposer d'une plus large diffusion possible, avec des orientations dès le stade de la présélection. On travaille avec Ohé Prométhée sur ces recherches de cadres PSH.

4. Souhaiteriez-vous disposer d'une plate-forme d'échanges inter-collectivités, informelle ou non, sur les candidatures disponibles de PSH ?

Oui, y compris pour mieux connaître les procédures et les aides envisageables. Le recrutement s'avère plus facile que le maintien d'un poste pour PSH, qui nécessite des accompagnements divers.

5. Avez-vous le sentiment de disposer de toutes les informations utiles et nécessaires pour engager, maintenir et reclasser une PSH ?

Oui, mais un guide facilitateur serait utile.

6. Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez pour favoriser l'emploi des PSH dans les collectivités ? Qu'est-ce qui marche ? Qu'est-ce qui manque ? Incitations et Freins ?

Une meilleure sensibilisation du chef du personnel et des chefs de service. Un accompagnement partagé de la PSH et du personnel.

7. Y-a-t'il un point ou un sujet qui vous semble important et que nous n'aurions pas abordé ?

Il faut mettre en œuvre beaucoup plus de communications dans toutes les directions, y compris ne pas hésiter à dire ses quatre vérités à la PSH qui ne respecte pas les règles; ce que certains sont tentés d'éviter en raison de leur handicap.

Madeleine BARO, DRH, psychologue du travail, C.G. GERS.

1. Rencontrez-vous des difficultés concernant l'ACCES et l'ADAPTATION du poste de travail au PSH ? Lesquelles ?

On gère au cas par cas sous le contrôle de la Médecine du Travail et avec l'aide du FIPHFP.

2. Disposez-vous facilement de toutes les informations utiles relatives à l'emploi des PSH ? Procédures, Aides, Recrutement, Maintien, Reclassement. Pourquoi ? Suggestions ?

Améliorations à faire dans les procédures d'accès au FIPHFP pour des prestations qui sont toujours particulières ! D'ailleurs les partenaires locaux d'inter-collectivités nous informent de solutions différentes à des situations identiques (! ! !). Ce qui serait bien serait de disposer instantanément d'infos sur le cas qui nous intéresse !

3. Quelles mesures recommanderiez-vous dans votre collectivité ou dans les collectivités en général pour optimiser le recrutement des cadres PSH ? (Peu nombreux !)

Disposer de davantage d'infos préparées.

4. Souhaiteriez-vous disposer d'une plate-forme d'échanges inter-collectivités, informelle ou non, sur les candidatures disponibles de PSH ?

Nécessité de se regrouper entre collectivités. Mais elle existe partiellement déjà pour le maintien. Il faudrait élargir cette plateforme au recrutement.

5. Avez-vous le sentiment de disposer de toutes les informations utiles et nécessaires pour engager, maintenir et reclasser une PSH ?

Non en dépit de l'aide des services juridiques. Intérêt de mettre en œuvre des réflexions communes sur l'emploi des PSH.

6. *Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez pour favoriser l'emploi des PSH dans les collectivités ? Qu'est-ce qui marche ? Qu'est-ce qui manque ? Incitations et Freins ?*

D'avantage d'actions de sensibilisation des acteurs locaux, et lancer des actions d'informations locales sur une plus large échelle.

7. *Y-a-t'il un point ou un sujet qui vous semble important et que nous n'aurions pas abordé ?*

Non.

Isabelle RIVIERE, DRH, chef de service des conditions de travail du C.G de LOIRE ATLANTIQUE, (dirige le maintien dans l'emploi des PSH mais ne s'occupe pas du recrutement).

1. *Rencontrez-vous des difficultés concernant l'ACCES et l'ADAPTATION du poste de travail au PSH ? Lesquelles ?*

Oui au niveau du maintien et de l'intégration du PSH dans le poste qui lui est pourvu. Au bout d'un an ou parfois moins, on rencontre des changements de comportement de la PSH, l'apparition d'exigences nouvelles parfois disproportionnées qui rendent plus difficiles le maintien du poste.

2. *Disposez-vous facilement de toutes les informations utiles relatives à l'emploi des PSH ? Procédures, Aides, Recrutement, Maintien, Reclassement. Pourquoi ? Suggestions ?*

Oui. Nous sommes en capacité d'avoir un accès facile aux informations, et de pouvoir les utiliser rapidement, avec le concours d'une équipe pluridisciplinaire et celui du FIPHFP.

3. *Quelles mesures recommanderiez-vous dans votre collectivité ou dans les collectivités en général pour optimiser le recrutement des cadres PSH ? (Peu nombreux !)*

Effectivement, nous rencontrons peu de postulants sur des emplois qualifiés, cadres ou non. On travaille avec CAP Emploi, mais des contacts directs avec les milieux universitaires seraient hautement souhaitables !

4. *Souhaiteriez-vous disposer d'une plate-forme d'échanges inter-collectivités, informelle ou non, sur les candidatures disponibles de PSH ?*

Oui pour le recrutement comme pour le maintien avec des échanges sur les problèmes et solutions de chacun.

5. *Avez-vous le sentiment de disposer de toutes les informations utiles et nécessaires pour engager, maintenir et reclasser une PSH ?*

Oui, mais le reclassement d'un fonctionnaire est de toutes les façons très compliqué.

6. *Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez pour favoriser l'emploi des PSH dans les collectivités ? Qu'est-ce qui marche ? Qu'est-ce qui manque ? Incitations et Freins ?*

On a trop de candidatures sur des postes non qualifiés et pas assez sur des postes qualifiés. Mettre en place des procédures de sélection plus efficaces. Les objectifs de 6% sont atteints. Il faudrait mettre en place une meilleure reconnaissance des qualités des travailleurs handicapés déjà en poste.

7. *Y-a-t'il un point ou un sujet qui vous semble important et que nous n'aurions pas abordé ?*

OUI : le sujet des CAT, Centres d'Aides par le Travail qui nous permet d'employer des PSH extérieures, comme pour l'entretien des jardins. Une PSH CAT rentre dans la comptabilisation de l'emploi des PSH.

Anne-Marie DERRIEN, DRH, Mairie de BREST.

1. *Rencontrez-vous des difficultés concernant l'ACCES et l'ADAPTATION du poste de travail au PSH ? Lesquelles ?*

Non pour les recrutements car les conditions préalables sont généralement remplies. Mais les conditions du maintien du poste d'un PSH s'avèrent parfois bien plus complexes que prévues. Au-delà des freins psychologiques, il est difficile de faire admettre qu'il y a des efforts d'adaptation des agents comme de la PSH à engager. Pas de problèmes majeurs pour les accès physiques au poste de travail.

2. *Disposez-vous facilement de toutes les informations utiles relatives à l'emploi des PSH ? Procédures, Aides, Recrutement, Maintien, Reclassement. Pourquoi ? Suggestions ?*

Oui, nous disposons facilement de toutes les informations dont nous avons besoin. Nous avons atteint en interne le seuil de 9,75%, bien au-delà des 6% légal, et nous atteignons même 11% avec les emplois de PSH par les CAT. Mais un guide pratique pourrait être très utile.

3. *Quelles mesures recommanderiez-vous dans votre collectivité ou dans les collectivités en général pour optimiser le recrutement des cadres PSH ? (Peu nombreux !)*

Davantage d'actions de sensibilisation pour mieux mobiliser et motiver les chefs de services. On essaye souvent de recruter un cadre venant d'une autre collectivité territoriale si nous ne le trouvons pas en interne.

4. *Souhaiteriez-vous disposer d'une plate-forme d'échanges inter-collectivités, informelle ou non, sur les candidatures disponibles de PSH ?*

Oui, cela serait intéressant.

5. *Avez-vous le sentiment de disposer de toutes les informations utiles et nécessaires pour engager, maintenir et reclasser une PSH ?*

Oui, par des organismes tels que le FIPHFP. Mais pourquoi pas un guide très pratique !

6. *Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez pour favoriser l'emploi des PSH dans les collectivités ? Qu'est-ce qui marche ? Qu'est-ce qui manque ? Incitations et Freins ?*

Seul défaut actuel du FIPHFP, s'il est très bon pour engager des actions concrètes qu'on lui soumet, en matière de prévention, dont les problèmes liés au maintien du poste, c'est un peu faible. Il manque un organisme qui pourrait nous aider sur les questions de prévention.

7. *Y-a-t'il un point ou un sujet qui vous semble important et que nous n'aurions pas abordé ?*

RAS.

Jérôme TOURNE, DRH Mairie de PESSAC.

1. *Rencontrez-vous des difficultés concernant l'ACCES et l'ADAPTATION du poste de travail au PSH ? Lesquelles ?*

Oui, à des degrés divers suivant les circonstances. En amont, difficultés d'accès à l'information des demandeurs d'emplois dans leurs démarches, informations dont ils ont besoin. Il serait utile d'accompagner en amont les demandeurs d'emplois PSH au début de leurs démarches de recherches d'emplois. Mieux faire connaître les passerelles, pour les éventuels futurs cadres PSH, la dérogation aux concours dont, ils peuvent bénéficier pour postuler. Ensuite, premiers freins ou difficultés : l'accès physique aux locaux plus anciens quand il faut les mettre aux normes.

Deuxième difficulté plus ponctuelle : les diverses adaptations du poste de travail qui passent par un traitement au cas par cas, notamment avec un ergonome par exemple pour les fauteuils.

Troisième difficulté : les personnes qui ne veulent pas faire reconnaître leur handicap. Cela complique parfois la gestion du personnel quand ils sont déjà agents, et cela les empêche de bénéficier des mesures qui leur sont destinées. (cf. problème des agents manifestement handicapés et non reconnus RTH et qui se disent simplement différents).

2. Quelles mesures recommanderiez-vous dans votre collectivité ou dans les collectivités en général pour optimiser le recrutement des cadres PSH ? (Peu nombreux !)

Peu de candidats, pas assez en fait, car ils ne se déclarent pas alors qu'il n'y a pas de freins statutaires. Mais la difficulté d'ordre psychologique est que ces personnes ne veulent pas bénéficier de la RTH, reconnaissance travailleur handicapé.

3. Souhaiteriez-vous disposer d'une plate-forme d'échanges inter-collectivités, informelle ou non, sur les candidatures disponibles de PSH ?

Oui, et axée sur des réseaux (informels) de proximité. Notamment pour mieux appréhender les mesures des adéquations entre le handicap et le poste = mesures à prendre pour l'adaptation du poste et des autres agents du service concerné au handicap du futur agent PSH. Eviter d'envoyer au casse pipe le candidat, donc mesurer les diverses précautions préalables à prendre en amont pour préparer l'arrivée sur le poste de la PSH.

4. Avez-vous le sentiment de disposer de toutes les informations utiles et nécessaires pour engager, maintenir et reclasser une PSH ?

Oui, pour le recrutement. Mais pour le maintien et le reclassement, il faut développer une approche pluridisciplinaire. Accès facile aux informations s'avère parfois insuffisant, ex : connaissances des capacités d'aménagement qui passent par un ergonomiste. On ne le fait pas assez.

5. Quelles sont les améliorations que vous souhaiteriez pour favoriser l'emploi des PSH dans les collectivités ? Qu'est-ce qui marche ? Qu'est-ce qui manque ? Incitations et Freins ?

Améliorer en amont les informations aux passerelles d'entrée dont la dérogation aux concours pour les PSH candidats cadres. Sur le poste, améliorer la prévention des risques et de la santé au travail, on est un peu sous équipé, et mieux compenser la tendance naturelle au manque de moyens et au sous équipement.

6. Y-a-t'il un point ou un sujet qui vous semble important et que nous n'aurions pas abordé ?

Oui, la prise en compte du vieillissement de la PSH, qui impose des adaptations et un accompagnement rarement pris en compte au départ, en prenant mieux en compte le vieillissement. Il y aurait des limites de l'aménagement à définir dès le départ (sujet de réflexion pour l'interviewé).

- Glossaire

Les partenariats

Le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale)

La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité)

CDG (Centre de Gestion qui a pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux)

La médecine préventive du CDG

MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

URAPEDA (Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants

Déficients Auditifs.)

APF (Association des Paralysés de France)

ISATIS (Intégration des personnes souffrant de troubles psychiques)
Trisomie 21.

CAP Emploi (Un réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap)

La caisse d'épargne Aquitaine Nord

La poste

Associations FORMA'DIF, «A Hauteur d'homme»

Autres associations représentatives du handicap



 **www.emploi-**
  **collectivites.fr**

01 80 88 50 40

