

Enjeux prévention

// Handicap



La Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, vient renforcer les obligations auxquelles sont soumis les collectivités territoriales et les établissements de santé.

L'accessibilité généralisée aux locaux, l'accès facilité aux concours, l'obligation d'emploi désormais assortie de pénalités représentent aujourd'hui plusieurs enjeux majeurs pour les employeurs publics.

La mise en œuvre d'une politique du handicap, intégrée à la gestion des ressources humaines, permet de concilier la satisfaction des obligations législatives avec la maîtrise de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Qu'est-ce que le handicap ?

La notion de handicap peut s'aborder selon de nombreux points de vue. Plusieurs études, rédigées dans le cadre de l'entrée en application de la Loi du 11 février 2005, ont rappelé la coexistence de trois cadres de représentation complémentaires du handicap en Europe :

- le modèle médical considère le handicap comme un problème personnel, directement causé par la maladie, un accident ou une autre condition de santé, et susceptible d'améliorations par des interventions médicales ;
- le modèle d'aide sociale considère que le handicap se traduit automatiquement en désavantages et en exclusions et qu'il peut être compensé par des prestations en espèces et en politiques sociales ;
- le modèle social considère le handicap comme le produit d'une interaction de la personne avec son environnement et son contexte social (aménagement des bâtiments, systèmes de transport, regard des autres...). Le handicap peut alors être compensé par l'aménagement des conditions et lieux de vie et de travail.

La Loi du 11 février 2005 relève clairement du modèle social. Elle introduit une définition du handicap, vise l'identification des situations incapacitantes et la suppression des obstacles réduisant la participation des personnes handicapées.

"Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant." Loi du 11/02/05.

Comment répondre à la loi ?

La loi exprime une obligation de non-discrimination, d'aménagement raisonnable des postes et de contribution au FIPHFP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*). Un employeur peut construire sa politique autour de quatre natures d'actions complémentaires :

- 1 - Employer une proportion de travailleurs handicapés.
- 2 - Faire travailler les entreprises adaptées.
- 3 - Engager des dépenses en faveur de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi de personnes handicapées.
- 4 - Contribuer au FIPHFP.

Un enjeu pour les ressources humaines

L'intégration et l'emploi durable des agents handicapés représentent un enjeu essentiel dans la gestion des ressources humaines. C'est un moyen de fédérer les initiatives déjà existantes au sein de la collectivité, en matière d'évaluation des risques, de prévention de la survenance des maladies professionnelles ou de maintien dans l'emploi des agents en situation d'invalidité... Le versement annuel de la contribution au FIPHFP représente également un enjeu financier pour la collectivité.

Les politiques "handicap" entraînent des réflexions et des actions transversales qui nécessitent une excellente coordination. Pour cette raison, elles ont vocation à s'intégrer dans les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme une "ingénierie des ressources humaines" à part entière.

Références réglementaires

La Loi n° 2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Les articles L.323-3 et L.323-5 du code du Travail. Le Décret n° 2006-501 du 3/05/2006 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

1 Employer 6 % de travailleurs handicapés : quels sont les agents éligibles ?

La Loi du 11 février 2005 reconnaît dans la fonction publique quatorze catégories d'agents comme éligibles au recensement, parmi lesquelles :

- les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (ex-COTOREP) ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente au moins égale à 10 %, et titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, d'une ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité) ou d'une ATIACL (Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les agents statutairement reclassés en application de l'article 63 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (Etat), des articles 81 à 85 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (Territoriaux) ou des articles 71 à 75 de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (Hospitaliers) ;
- les victimes de guerre (militaires titulaires d'une pension d'invalidité, veuves et orphelins de guerre).

Enjeu majeur : la conduite du recensement des agents handicapés et son actualisation régulière.

De la reconnaissance par l'agent de sa situation de handicap jusqu'à son éligibilité, il y a plusieurs étapes : acceptation psychologique, démarche administrative, adhésion au projet de la collectivité. L'identification des personnes handicapées repose sur le volontariat car plusieurs informations concernent la vie privée voire le secret médical. Seule une communication adéquate auprès de l'ensemble des agents permet de garantir l'adhésion de tous à la dynamique "handicap".

2 Faire travailler les entreprises adaptées

(1^{er} alinéa de l'art. L323-8)

La collectivité peut conclure des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services auprès d'organismes employant eux-mêmes des travailleurs handicapés (entreprises adaptées). Ces dépenses seront alors déduites de la contribution au FIPHFP selon des modalités précisées dans le texte de loi (voir art. 6-I du Décret n° 2006-501).

Enjeu majeur : identifier les organismes les plus adaptés et organiser la coordination de leur intervention.

3 Engager des dépenses en faveur de l'insertion des agents handicapés

Dans le cadre du déploiement de la dynamique "handicap", l'employeur est nécessairement conduit à mobiliser des ressources financières en faveur de l'insertion des agents handicapés. Certaines de ces dépenses sont déductibles de la contribution au FIPHFP :

- les dépenses visant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées : aménagements de poste et des conditions d'accès ; rémunération des "aidants" ; mise en place de moyens de transport et de communication ; aides versées à des organismes visant à l'insertion des personnes handicapées ; conception de matériel ou d'aides techniques ; formation et sensibilisation du personnel ; formation des travailleurs handicapés... ;
- les dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir des personnes lourdement handicapées ;
- les dépenses d'aménagement des postes de travail pour le maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction ;
- les dépenses de rémunération du personnel chargé de l'accueil, de l'intégration et de l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés.

Enjeu majeur : coordonner et recenser l'ensemble des initiatives d'insertion nécessaires afin de planifier les dépenses.

4 Contribuer au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

La contribution au Fonds d'insertion, créé depuis le 1^{er} janvier 2006, est désormais une obligation pour les employeurs de la fonction publique de plus de 20 agents, s'ils ne respectent pas l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés. Cette contribution, calculée à partir d'une déclaration annuelle, propose depuis 2006 un abattement dégressif jusqu'en 2010. Les employeurs concernés sont définis par l'article L323-2 du code du Travail.

Dexia Sofcap, Dexia Sofcah et Dexia DS Services, partenaires des démarches "handicap" des collectivités territoriales et établissements de santé

Dexia Sofcap, Dexia Sofcah et Dexia DS Services proposent des outils de gestion des ressources humaines spécifiques à l'intégration durable des travailleurs handicapés : accompagnement opérationnel à la mise en œuvre d'une politique globale "handicap", programmes de maintien et de retour à l'emploi, de conduite du changement (programmes CHANCE et REPERE), aménagements ergonomiques des postes de travail, sensibilisation de l'encadrement, formation de référents handicap.

Pour toute question, suggestion ou pour nous faire part de vos expériences et témoignages, contactez le service Prévention par téléphone de 8h à 18h au 02 48 48 11 63 par télécopie au 02 48 48 12 47 par mail : prevention@dexia-ds-services.com

Document conçu et réalisé par Dexia DS Services pour le compte de toutes les entités du groupe Dexia Sofaxis : Dexia Sofcap, Dexia Sofcah et Dexia DS Services.