

Conscients des enjeux liés à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et face aux inégalités auxquelles elles sont confrontées (notamment avec un taux de chômage double de celui de la population générale), les employeurs publics du territoire des Hauts-de-France accompagnés par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ont décidé d'intensifier leurs engagements en faveur de l'inclusion socio-professionnelle, de l'accès à la qualification et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ensemble, ils ont rédigé une charte fixant un cap pour :

- articuler la prévention des risques professionnels et les actions dédiées au Handicap au travail ;
- anticiper les leviers nécessaires à l'insertion dans l'emploi ;
- anticiper les actions de maintien dans l'emploi et les suivre tout au long de la carrière de l'agent ;
- déconstruire les idées reçues sur le handicap au travail ;
- faciliter le rapprochement entre employeurs, dans une logique de territoire,

Il est rappelé que l'action des employeurs s'inscrit dans le cadre de la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui a instauré un droit à la compensation du handicap.

La présente charte vise à compléter les engagements de moyens et de résultats déjà à l'œuvre dans les conventions de partenariat qui lient les employeurs et le FIPHFP. Le premier engagement des employeurs consiste à répondre aux objectifs fixés, dans leurs conventions respectives.

La présente charte comprend des engagements qualitatifs sur la conduite d'une politique inclusive destinée à l'accueil de personnes en situation de handicap.

Ainsi, les signataires de cette charte s'engagent à :

I – Articuler la prévention des risques professionnels et les actions dédiées au Handicap au travail.

L'objet du FIPHFP n'est pas de financer des actions de prévention. Toutefois, les employeurs signataires de la présente charte reconnaissent la nécessité de coordonner leurs efforts de prévention des risques professionnels et les actions destinées à compenser le handicap de leurs agents. Aussi, sous l'impulsion de l'employeur, les différents acteurs chargés de la prévention, de la santé au travail et la mission handicap, se concerteront dans un souci d'efficacité.

II – Anticiper les leviers nécessaires à l'insertion dans l'emploi

- engager des procédures de recrutement « handi-accueillantes » tant pour les recrutements externes que pour la mobilité interne.

Les employeurs signataires mettront en œuvre des procédures de recrutement inclusives citées ci-après, tant pour leurs recrutements externes que pour les recrutements faisant appel à la mobilité interne.

- aborder la question des besoins de la personne en amont des procédures de recrutement.

Les employeurs signataires communiqueront sur le fait que les postes proposés au recrutement sont potentiellement accessibles aux personnes en situation de handicap.

Les employeurs signataires proposeront aux candidats

des aménagements éventuellement nécessaires au bon déroulement de l'entretien.

- communiquer les offres d'emploi aux Opérateurs de Placement Spécialisés (OPS) ainsi qu'à Pôle emploi.

Les employeurs signataires développeront un partenariat et communiqueront leurs offres de recrutements externes aux différents opérateurs de placements notamment les opérateurs spécialisés (Cap Emploi).

- anticiper les aménagements de poste.

Les employeurs signataires veilleront à anticiper autant que nécessaire les aménagements de poste (technique, organisationnel, accessibilité, sensibilisation de l'encadrement) lors du recrutement d'un agent en situation de handicap de manière à faciliter la prise de poste.

III – Anticiper les actions de maintien dans l'emploi et les suivre tout au long de la carrière de l'agent

- maintenir un lien régulier avec les agents en congés maladie longs.

Les employeurs signataires proposeront régulièrement des temps d'échanges aux agents en congés maladie longs de façon à maintenir un lien avec le milieu professionnel destiné à faciliter la reprise de l'activité lorsque cela sera possible. Les échanges s'effectueront sur la base du volontariat des agents concernés.

- suivre la mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi.

Les employeurs signataires vérifieront dans le temps l'effectivité des mesures de maintien dans l'emploi après leur mise en œuvre ainsi que les adaptations nécessaires.

- suivre le déroulement de carrière des agents en situation de handicap.

Les employeurs signataires suivront le déroulement de carrière des agents en situation de handicap afin de leur permettre, par la formation ou les aménagements de poste, les mêmes perspectives d'évolution professionnelle qu'à tout agent.

IV - Déconstruire les idées reçues sur le handicap au travail

- associer les travailleurs handicapés au pilotage de la politique handicap.

Les employeurs signataires consulteront régulièrement, sur la base du volontariat, les agents en situation de handicap sur les mesures d'inclusion mises en œuvre par la mission handicap.

- informer et sensibiliser les agents, les encadrants et les instances représentatives du personnel.

Les employeurs signataires communiqueront régulièrement au sujet du handicap au travail. Cette communication aura pour cible :

Les employeurs publics de la Région Hauts-de-France se mobilisent pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

> l'encadrement dans le but de donner à la chaîne hiérarchique les informations permettant de saisir le plus en amont possible la mission handicap ;

> les élus et le comité de direction dans le but de piloter les objectifs et les résultats de la mission handicap ;

> les agents dans leur ensemble, dans le but de sensibiliser à l'inclusion ;

> les représentants des personnels dans le cadre des instances représentatives.

- valoriser les bonnes pratiques du handicap et les parcours réussis en interne.

Les employeurs signataires valoriseront en interne les réussites en matière d'inclusion professionnelle sur la base du volontariat.

V – Faciliter le rapprochement entre employeurs, dans une logique de territoire

Les employeurs signataires participeront aux échanges organisés entre employeurs publics notamment :

- dans le cadre de la mission Handi-Pacte pilotée par la préfecture de Région et le FIPHFP ;

- dans le cadre de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH).

