

Compte-rendu

.....

Réunion des correspondants handicap de la Fonction publique de l'État

Vendredi 29 mars 2019

ORDRE DU JOUR

Tour de table

Présentation du FIPHP
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

L'insertion professionnelle

Le maintien dans l'emploi

Focus : La loi n°2005-102 du 11 février 2005

Focus : La compensation

Focus : La médecine de prévention

Le réseau Cap emploi en Hauts-de-France

Présentation du Handi-Pacte Hauts-de-France

Étaient présents

.....

Au total, 14 personnes étaient présentes.

Nom	Prénom	Fonction	Structure
BUFFARD	Mickaël	Correspondant Handicap Académique	Rectorat de l'académie de Lille
COLLIER	Céline	Correspondante Handicap Académique	Rectorat de l'académie d'Amiens
DURANT	Edith	Gestionnaire RH et action sociale - correspondante handicap	Préfecture de la Somme
FAILLY	Nathalie	Gestionnaire RH	Directce
GHYS	Raphaël	Directeur de la PFRH	SGAR
GUILBERT	Hélène	Correspondante handicap	Université de Lille
JACQUOT	Céline	Assistante du Secrétaire Général	ARS
JANKOWSKI	Christiane	Correspondante sociale et handicap	Direction des Douanes de Lille
KOMOROWSKI	Nicolas	Délégué territorial FIPHFP	FIPHFP
LEGROS	Sandrine	Correspondante handicap	DIRPJJ
LESAGE	Jean-Michel	Chargé de mission accompagnement personnalisé et correspondant handicap	DREAL
NAUDIN-BIARD	Delphine	Correspondante sociale	Direction régionale des Douanes
SANNIER	Fleur	Chargée de mission Handi-Pacte	APRADIS
VANDENBROUCQUE	Gaëlle	Correspondante Handicap	Université du Littoral Côte d'Opale

> Pour contacter les participants, veuillez-vous rapprocher de Fleur SANNIER, chargée de mission Handipacte : handipacte@apradis.eu ou 03 61 58 83 35.

L'objectif de cette réunion réside dans le fait que le FIPHP a une posture différente avec les employeurs de la Fonction publique de l'État, ces derniers étant conventionnés au niveau ministériel, contrairement aux employeurs de la Fonction publique territoriale et hospitalière, conventionnés au niveau régional.

Les correspondants handicap de la Fonction publique de l'État applique la politique handicap définie au niveau ministériel.

Il nous semble alors judicieux de se faire rencontrer les correspondants handicap de la Fonction publique de l'État entre eux à l'échelon régional afin de pouvoir partager les pratiques et problématiques communes.

Tour de table



La réunion se déroule en visio-conférence depuis les sites de la Caisse des Dépôts de Lille et d'Amiens. La réunion commence par un tour de table des participants.

- **Céline COLLIER, correspondante handicap Académique du Rectorat de l'académie d'Amiens**

L'académie d'Amiens est composée de 33 000 agents.

Les fonctions de Mme COLLIER sont :

- l'intégration des personnes en situation de handicap,
- le maintien dans l'emploi,
- le recrutement des personnels administratifs et enseignants du second degré,
- les jurys du premier degré,
- la formation et l'information des personnels.

La correspondante handicap travaille en collaboration avec :

- deux gestionnaires sur la gestion du budget du maintien dans l'emploi,
- les médecins du travail qui représentent 2,5 ETP sur les départements de la Somme, l'Oise et l'Aisne,
- les conseillers de prévention départementaux

- **Edith DURANT, correspondante handicap de la Préfecture de la Somme**

La Préfecture de la Somme est composée de 230 agents.

Les missions de Mme DURANT sont la gestion RH et l'action sociale.

- **Jean-Michel LESAGE, chargé de mission accompagnement personnalisé et correspondant handicap à la DREAL**

La DREAL en région Hauts-de-France est implantée sur 2 sites, 7 unités départementales et représente 760 agents.

M. LESAGE est conseiller mobilité-carrière (CMC), sa mission est l'accompagnement personnalisé. Il est aussi le référent télétravail.

- **Christiane JANKOWSKI, correspondante sociale et handicap de la direction des douanes de Lille**

La direction des douanes de Lille est composée de 600 agents.

Mme JANKOWSKI gère les recrutements et aménagements de postes des personnes en situation de handicap.

- **Céline JACQUOT, assistante du secrétaire général, ARS**

L'Agence Régionale de Santé est composée de 700 agents sur 7 sites.

Mme JACQUOT gère les aménagements de poste. Les conseillers de prévention sont relais sur les départements.

▪ **Hélène GUILBERT, correspondante handicap de l'Université de Lille**

L'Université de Lille est composée de 6 300 agents.

La mission handicap est composée de 3 agents.

Le service de médecine du travail est composé d'un médecin coordinateur et de deux médecins à mi-temps. Un troisième médecin doit être recruté prochainement.

▪ **Nathalie FAILLY, gestionnaire RH de la Direccte**

La Direccte est composée de 800 agents en région Hauts-de-France.

Mme FAILLY est correspondante handicap pour les départements du Nord et du Pas-de-Calais, en plus de ses missions de coordinatrice de la paye et de la masse salariale.

▪ **Mickaël BUFFARD, correspondant handicap Académique du Rectorat de l'académie de Lille**

L'académie de Lille est composée de 75 000 agents.

Le correspondant handicap travaille en collaboration avec une équipe projet handicap dont :

- une personne en charge des aménagements de poste
- une personne ressource

Ses missions sont :

- la sensibilisation des collectifs de travail
- l'aide au pilotage administratif et financier de la politique handicap

Les médecins du travail représentent 3,5 ETP sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais.

▪ **Sandrine LEGROS, correspondante handicap de la Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse (DIRPJJ) Grand Nord**

La DIRPJJ Grand Nord est composée de 1 200 agents répartis sur 80 unités en Hauts-de-France.

Mme LEGROS a en charge, en plus de la mission handicap, la gestion administrative et la paye.

▪ **Gaëlle VANDENBROUCQUE, correspondante handicap de l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO)**

L'ULCO est composé de 1 000 agents répartis sur 4 sites (Calais, Boulogne, Dunkerque, St Omer)

▪ **Delphine NAUDIN BIARD, correspondante sociale de la Direction régionale des Douanes**

La direction régionale des douanes est composée de 160 agents répartis sur les départements de la Somme, de l'Oise et de l'Aisne.

Un médecin de prévention y travaille mais à temps partiel, partagé avec d'autres administrations.

Présentation du FIPHFP

.....

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Le taux d'emploi légal dans les trois Fonctions publique au niveau national est de **5,7 %**.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- **Deux voies d'entrée pour un BOE dans la Fonction publique de l'État :**

L'Article 27 du statut de la Fonction publique d'État :

I.- Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article [L. 146-9](#) du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics régis par les dispositions du présent chapitre ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article [L. 5212-13 du code du travail](#).

Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 5212-13 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

II.- Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux catégories de niveau équivalent de La Poste, exploitant public créé par la [loi n° 90-568 du 2 juillet 1990](#) relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application des deux alinéas précédents, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

III.- Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

La voie de l'apprentissage

La rémunération de l'indemnisation en tant qu'apprenti est prise en charge à hauteur de 80 % par le FIPHP ; Le FIPHP peut verser (sous réserve de l'accord de l'employeur) une prime d'insertion au début de la période d'apprentissage visant à couvrir les frais inhérents à la prise de fonction.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- 1^{ère} aide du FIPHP sollicitée par les employeurs : **LES PROTHESES AUDITIVES**

Objectif de l'aide : Compenser le handicap des personnes déficientes auditives utilisant un appareillage auditif.

Description et périmètre de l'aide : Le FIPHP finance, déduction faite des autres financements, le reste à charge des appareils électroniques de surdité.

Modalités de prise en charge de l'aide : Le FIPHP prend en charge, déduction faite des autres financements, les prothèses auditives et les frais de réglages dans la limite d'un plafond de 1 600  pour 3 ans (sur un appareillage : les 2 oreilles)

Renouvellement : Cette aide est mobilisable dans la limite d'un plafond de 1 600  pour 3 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (  justifier par le médecin du travail ou de prévention).

Pièces justificatives obligatoires :

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement... : voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Justificatifs des remboursements : sécurité sociale, mutuelle...
- Justificatifs des remboursements : Prestation de compensation du handicap ou Fonds de Compensation du Handicap si l'agent en bénéficie
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

Précisions :

Seules les prothèses auditives faisant l'objet d'un remboursement par l'Assurance Maladie sont prises en charge par le FIPHP.

Suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017, et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en congés longue maladie (CLM), en congés longue durée (CLD), en congé pour accident du travail...

Les frais de maintenance et de réparation sont intégrés dans le plafond de financement. L'aide financière ne concerne pas les accessoires, les piles, les coûts d'assurance, l'intervention chirurgicale, les frais médicaux, etc.

Le financement du FIPHP ne peut conduire à un surfinancement du matériel.

Points à prendre en compte lors de la sollicitation de l'aide des prothèses auditives :

- ✓ Prendre en compte l'agent dans son environnement professionnel
- ✓ Solliciter plusieurs audioprothésistes
- ✓ Les dispositifs de droit commun (ex : sécurité sociale, mutuelle et PCH) interviennent avant la prise en charge du FIPHP

Contacts des prestataires d'appui spécifique au handicap auditif :

- Somme, Aisne, Oise : **URAPEDA**,
Désirée DUTRIAUX, 0322332299,
contact@urapeda-pca.fr
- Nord, Pas-de-Calais : **Sourdmedia**,
Ludivine MACIA, 0320171610/0607029993,
contact@sourmedia.fr

Focus

La Loi n°2005-102 du 11 février 2005

.....

« Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit », tel est le premier principe proclamé par la **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, le 26 août 1789**. Quelques siècles plus tard, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité demeurent un sujet d'actualité jurisprudentielle et législative.

L'emploi des travailleurs handicapés est une obligation légale dans le secteur privé et dans le secteur public depuis 1987 (art. L-323-1 du Code du Travail) :

En un seul texte composé de 101 articles, le législateur affiche une notable ambition, c'est la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

L'accès « à tout pour tous » tel est le mot d'ordre induit par cette loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qu'ils convient de mettre en œuvre. Le cadre bâti, les transports, la voirie, l'école, l'entreprise, l'emploi, l'administration, le sport, la culture, les loisirs, etc., tous les aspects de la vie du citoyen sont concernés.

Ce que dit la Loi du 11 février 2005 – Art. L. 114 du Code de l'action sociale et des familles :

« Constitue un handicap [...] toute **limitation d'activité ou restriction de participation de 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. »

L'objectif porté par la loi est clairement celui d'une **inclusion sociale des personnes handicapées** et d'une individualisation des réponses.

Ainsi le handicap peut être lié à la situation de travail. Dès lors qu'une difficulté de santé durable a un impact sur l'accès à l'emploi ou la capacité de travail / le maintien dans l'emploi, la reconnaissance est possible.

Focus

La compensation

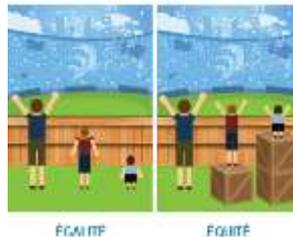
Définition et principes

« La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la solidarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie, du développement ou de l'aménagement de l'offre de service.

Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis ».

Code de l'action sociale et des familles – art. L114-1 (V)



À retenir principalement, la compensation :

- S'apprécie au cas par cas en fonction des besoins spécifiques du travailleur handicapé (pas de solutions collectives à des besoins spécifiques et individuels)
- Doit être raisonnable pour tous les acteurs (salarié, collègue, manager, entreprise) ;
- Peut-être expliquée au collectif de travail avec accord de la personne, notamment si les compensations sont visibles (pour éviter les phénomènes de jalousie et les tensions associées au sentiment de « favoritisme ») ;
- S'évalue de préférence en mode pluridisciplinaire ;
- N'est pas immuable et doit être réévaluée à fréquence régulière : les besoins ou le contexte professionnel peuvent évoluer.

Focus

La médecine du travail

Un acteur incontournable

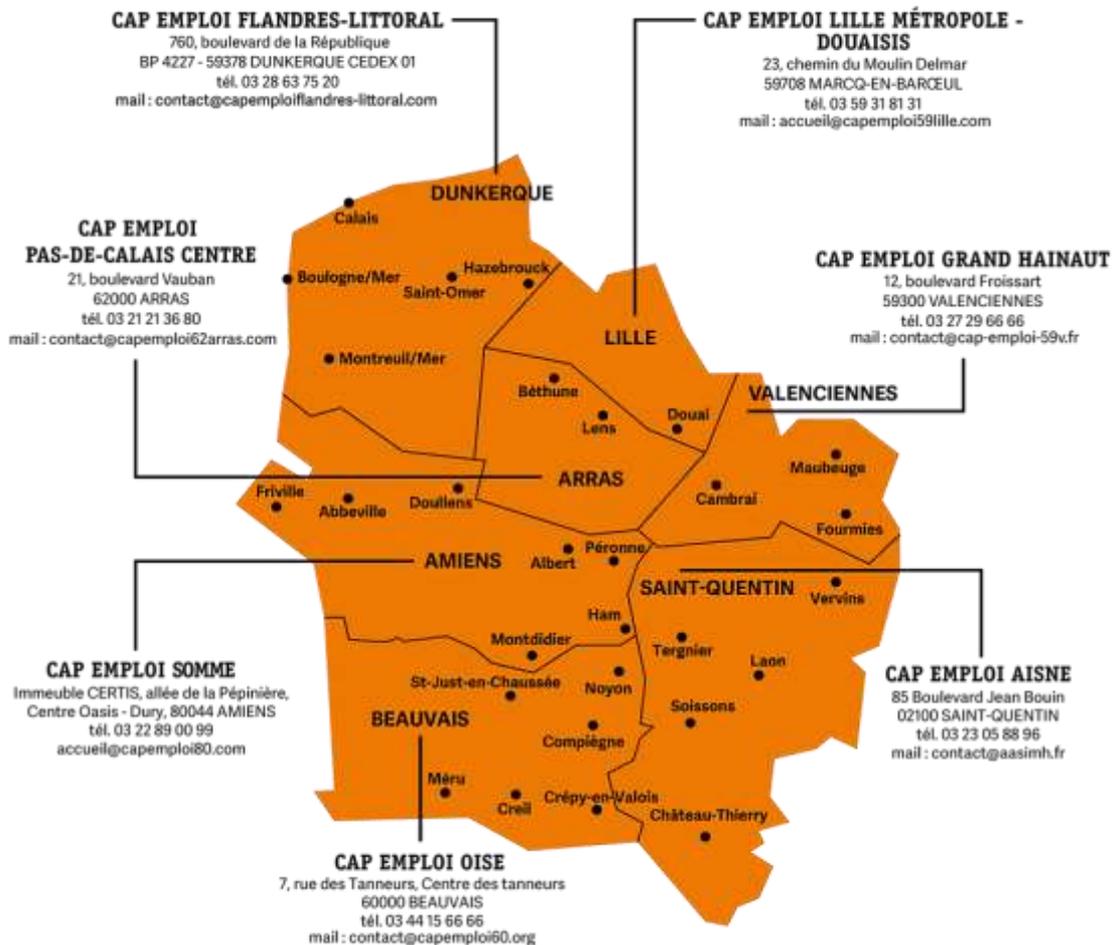
La médecine agréée et le médecin de prévention sont compétents pour proposer les aménagements de poste nécessaires à la compensation du handicap. Ils permettent de garantir l'égalité des chances sur le lieu de travail.

Le Ministère de l'Économie et des Finances indique que « Dans le cadre de l'instruction d'un dossier, de la mise en place d'un aménagement de poste ou d'une procédure de reclassement, la pluridisciplinarité entre l'aspect médical et l'aspect administratif est primordiale. Il faut un dialogue constructif et intelligent pour intégrer au mieux l'agent qui a des difficultés. »

Le réseau Cap emploi en Hauts-de-France



Dans le cadre d'une compétence départementale, au sein d'un réseau national, chaque **Cap emploi** assure une **mission** de service public en complément de l'action de Pôle **Emploi**. L'objectif des **Cap emploi** est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques.



Présentation du Handipacte



Pacte territorial pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en Hauts-de-France

Axe 1 Aider à définir et à formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire en analysant les situations actuelles

Construction d'un tableau de bord composé de 10 indicateurs mis à jour semestriellement et répartis selon les rubriques suivantes :

- Part de l'emploi public
- Nombre d'employeurs conventionnés
- Taux d'emploi légal
- Nombre de BOE dans la Fonction publique
- Part des BOE par catégorie d'emploi (A, B, C)
- Part des demandeurs d'emploi BOE
- Part des demandeurs d'emploi BOE de 50 ans et plus
- Part de maintiens d'agents réusis
- Part de placement Cap emploi
- Part des placements supérieurs à un an

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

Réunions des employeurs conventionnés

Réunion des correspondants handicap de la Fonction publique de l'État

Réunions thématiques

- Pour exemple : l'apprentissage dans la Fonction publique pour les personnes en situation de handicap
- Prochaine réunion : Pour les personnes présentant un Trouble du Spectre Autistique, quelles perspectives en emploi ?

Réunion des médecins du travail et de prévention

- Un réseau de 40 médecins, sur les 3 versants de la Fonction publique

Axe 3 Conduite de projets pilotes

Possibilité de proposer des projets pilotes au FIPHFP en lien avec les besoins et le contexte du territoire.

- Groupe « Mobilité inter-fonction publique sur le bassin d'emploi du Valenciennois »
- Groupe « Mobilité inter-fonction publique sur le bassin d'emploi Amiénois »

Dans le cadre de la mission de développement de projets innovants du Handi-Pacte Hauts-de-France, notre premier projet est de mener une expérimentation sur un bassin d'emploi donné, avec pour premier territoire pilote, le Valenciennois puis l'Amiénois

L'objectif de cette expérimentation est de favoriser le partage des bonnes pratiques ainsi que les passerelles entre les employeurs des trois versants de la Fonction publique d'un même bassin d'emploi afin de faciliter le reclassement des personnes en situation de handicap.

Axe 4 Communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique

- Un site internet : www.handipacte-hdf.eu ;
- La parution de 2 lettres d'information par an pour suivre l'activité du Handi-Pacte ;
- L'envoi de newsletters mensuelles sur l'actualité de l'emploi et du handicap ;
- La co-organisation avec l'Agefiph de la SEEPH en novembre.

La prochaine réunion des correspondants handicap de la Fonction publique de l'État se tiendra le :

Vendredi 11 octobre de 10h à 13h

En visio-conférence depuis les sites de la Caisse des Dépôts de Lille et d'Amiens

Ordre du jour :

LES MISSIONS DES CAP EMPLOI

- Identifier les appuis externes aux missions des correspondants handicap
- Appréhender les différentes offres de services proposées par le cap emploi
- Comprendre les démarches et critères d'accès à ces services