

PROTOCOLE SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

L'emploi des personnes handicapées est une obligation légale. C'est aussi un impératif d'insertion et un atout pour l'administration.

Les dispositions issues de la loi de 1987 et de la loi n° 95-116 du 4 février 1995, puis la mise en place du fonds pour l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat ont permis d'accroître le nombre de personnes handicapées en fonction dans les services de l'Etat et d'améliorer leur insertion sociale et professionnelle.

Fin 1997, le nombre de personnes handicapées comptabilisées dans la fonction publique de l'Etat s'élevait à 3,06 % (4 % hors éducation nationale), 4,50 % dans la fonction publique territoriale et 5,43 % dans la fonction publique hospitalière. Même si le décompte présente des insuffisances statistiques et ne prend notamment pas en compte la gravité du handicap, il existe des marges de progrès, en particulier dans la fonction publique de l'Etat.

1 - AMÉLIORER LE RECRUTEMENT ET LE RECLASSEMENT

1.1 - Améliorer le dispositif d'information et de formation aux concours de la fonction publique

Le faible nombre de candidatures aux concours s'explique par une information insuffisante des candidats potentiels et les difficultés d'accès à la formation initiale et aux préparations aux concours.

L'administration développera l'information sur les métiers de la fonction publique auprès des centres de formation, d'accueil et d'orientation spécialisés. Dans le cadre des orientations arrêtées par le Comité interministériel pour la réforme de l'Etat du 12 octobre 2000, un volet « Handicapés » sera prévu dans les bourses ministérielles d'emploi.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire de l'emploi public, un diagnostic sur la formation des personnes handicapées pour l'accès aux emplois publics sera élaboré et la mise en place de filières de formation conduisant à l'exercice d'emplois publics sera organisée. Ainsi, en matière de formation initiale, un lien sera établi entre la politique d'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique et la politique « handiscol ».

La mobilisation des centres de formation aux concours de la fonction publique, des écoles relevant des différents ministères, des centres de réadaptation professionnelle et de soins spécialisés sera renforcée pour conduire, sur la base de partenariats locaux, en liaison avec le CNED, l'AGEFIPH et les écoles de rééducation professionnelle de l'ONAC, à la mise en place de pôles régionaux permettant d'offrir sur tout le territoire des formations aux concours de la fonction publique. L'aménagement des épreuves de concours sera systématiquement recherchée.

De même, le recours aux nouvelles technologies pour l'enseignement à distance sera encouragé. Le label « Cap concours », attribué sur la base d'un cahier des charges, permettra de bénéficier du concours financier du fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées et des crédits interministériels de formation.

Un accord avec l'AGEFIPH sera recherché, afin de mettre en œuvre des aides individuelles destinées aux étudiants engagés dans une formation aux métiers de la fonction publique.

Enfin, les administrations accueilleront plus largement des stagiaires en stage pratique. Des conventions seront passées à cet effet avec les organismes de formation au plan national et local.

1.2 – Développer le mode de recrutement contractuel

Parallèlement à l'amélioration de l'accès aux concours, le recrutement direct, prévu par l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, qui permet une bonne adéquation entre la personne et l'emploi offert localement, sera développé.

L'administration prendra les mesures nécessaires pour assurer la plus large publicité des postes vacants, une information des structures publiques ou associatives compétentes et fixer des modalités garantissant la transparence et l'impartialité du recrutement. Selon la nature des fonctions, un examen professionnel pourra être envisagé préalablement au recrutement..

La mise en œuvre de ce mode de recrutement fera l'objet d'une programmation annuelle et d'une répartition géographique des emplois destinés aux personnes handicapées, afin d'assurer des possibilités d'emploi sur tout le territoire. Pour cela, les administrations devront réserver avant les mouvements de mutation et de nomination après concours, un nombre suffisant de postes.

Ce mode de recrutement direct et déconcentré remplacera, à partir de 2002, la procédure actuelle de recrutement des travailleurs handicapés en catégorie B et C par la voie dite des « emplois réservés ».

Par ailleurs, des dispositions seront prises afin d'ouvrir aux travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle le bénéfice du temps partiel, dans des conditions analogues à celles offertes aux fonctionnaires stagiaires.

Enfin, au moment de leur titularisation, la reprise d'ancienneté des services publics sera accordée aux travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle, selon des modalités analogues à celles en vigueur pour les recrutements par concours.

1-3 Dispositions transitoires

Afin de préserver leurs droits et d'épuiser les listes d'attente des emplois dits réservés les travailleurs handicapés inscrits sur ces listes seront prioritairement sollicités pour être recrutés par la voie contractuelle.

Les postes prévus au recrutement par la voie des emplois réservés et non pourvus dans le cadre des procédures en cours seront reportés, au 1^{er} janvier 2002, en vue des recrutements directs conformément à la loi du 4 février 1995. Les administrations recruteront en priorité les personnes inscrites sur les listes d'aptitude aux emplois réservés dans leur département.

La nomenclature des emplois réservés prévoit, dans certains corps de fonctionnaires de l'Etat, la réservation au profit des travailleurs handicapés d'une partie des postes mis au recrutement de l'année. Lorsqu'ils ne sont pas pourvus par la voie des emplois réservés, ces postes peuvent, d'ores et déjà, être pourvus par recrutement direct. Ces réservations seront maintenues et les emplois ainsi dégagés devront être pourvus par recrutement direct. Le recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat ne pourra, en aucun cas, être limité à ces emplois.

1.4 - Favoriser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions en cours de carrière

Le reclassement des fonctionnaires devenus handicapés participe de la politique d'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat.

Le décret n°2000-198 du 6 mars 2000 prévoit l'obligation, dans un délai de trois mois, d'offrir au fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de son emploi, des possibilités de reclassement. Les administrations mettront en œuvre toutes dispositions utiles pour assurer le respect de ce délai.

Il convient de poursuivre dans cette voie en agissant en faveur du reclassement local et en mettant en place des actions visant à agir le plus tôt possible en matière de réadaptation ou de réorientation des agents concernés.

Une solution d'aménagement du poste de travail, avec le concours du fonds interministériel à l'insertion des personnes handicapées, sera étudiée avant toute décision de reclassement.

Les possibilités de reclassement seront examinées dans l'administration d'origine ainsi que dans chaque département, au niveau interministériel, dans un cadre départemental et interministériel. Au niveau local, l'accueil en détachement d'un fonctionnaire reclassé sera prioritaire sur un recrutement externe de personnes handicapées.

L'administration prendra, avant la fin 2001, les mesures réglementaires nécessaires pour que l'accueil en détachement des fonctionnaires reclassés ne réduise pas les possibilités d'avancement et de promotion des agents du corps d'accueil, dans le cadre général du développement des possibilités de mobilité.

Par ailleurs, des mesures seront prises afin de permettre à un agent handicapé appelé à occuper un autre emploi, au sein de son administration ou d'un autre ministère, de conserver les équipements préalablement acquis pour l'aménagement de son poste de travail.

Enfin, une réflexion sera conduite sur l'aménagement des conditions de travail pour faciliter la prévention, la récupération ou le reclassement ultérieur pour les personnes atteintes d'un handicap temporaire ou astreintes à un traitement médical lourd.

1.5 – Concertation et transparence au niveau local

Les possibilités de reclassement, d'insertion et de formation des personnes handicapées seront examinées dans chaque département au niveau interministériel, dans le cadre de la conférence des correspondants « handicap » locaux. (cf. § 2.3)

Chaque année, un rapport fera apparaître le nombre de travailleurs handicapés comptabilisés dans les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers. Il indiquera les initiatives prises dans chaque fonction publique pour atteindre les objectifs fixés par la loi. Ce rapport sera présenté devant l'organe collégial du plan départemental d'insertion des personnes handicapées et le conseil consultatif départemental des personnes handicapées.

2 - AMÉLIORER LA FORMATION CONTINUE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 - Permettre un plus large accès à la formation continue

Les plans de formation pluriannuels des ministères intégreront un volet concernant les dispositions spécifiques prises en matière de formation continue des agents handicapés, en application de la circulaire du 5 juillet 1995.

2.2 - Mieux évaluer le potentiel professionnel

Les agents, dont l'évolution du handicap peut conduire à envisager des mesures de reclassement ou avant une mutation, pourront bénéficier, de manière prioritaire, de bilans de compétence ou de procédures de même nature.

2.3 - Améliorer l'accompagnement de l'insertion

L'implication et la sensibilisation de la hiérarchie et des collègues de travail des personnes handicapées constituent des éléments clefs pour la réussite de l'insertion. Des actions spécifiques de sensibilisation du milieu professionnel, et, tout particulièrement, des intervenants dans le domaine de la santé au travail et des gestionnaires du personnel, seront développées. Les associations de personnels handicapés et les organisations syndicales seront associées à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces actions.

Le rôle du correspondant ministériel « Handicap » sera renforcé. Afin qu'il puisse avoir l'autorité nécessaire, il devra être choisi parmi les personnels d'encadrement et être directement placé sous l'autorité du ou des directeurs des ressources humaines ou en liaison directe avec eux. Ses missions et ses fonctions feront l'objet d'une lettre de mission. Il animera notamment le réseau des correspondants locaux désignés dans les directions et services déconcentrés.

Des correspondants « Handicap » locaux seront désignés, au niveau départemental, dans chaque administration. Ils recevront une lettre de mission et une formation interministérielle adaptée.

Ces correspondants locaux, choisis notamment au sein de l'encadrement des services des ressources humaines, se rencontreront régulièrement au sein d'une conférence départementale. Ils échangeront leurs expériences, examineront toutes questions utiles, notamment les problèmes de reclassement. Ils proposeront au préfet un candidat, choisi parmi eux, pour représenter l'État employeur au sein des COTOREP rénovées. Il désigneront également ceux d'entre eux qui participeront aux plans départementaux d'insertion des

travailleurs handicapés. D'une manière générale, ils assureront l'interface entre les travailleurs handicapés, le réseau associatif et l'administration. Ils seront également chargés du suivi et de l'accompagnement de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de leur administration, sans préjudice de l'association des CHS et CTP à la définition des mesures permettant l'insertion de chaque travailleur handicapé.

La conférence départementale des correspondants handicap de l'administration accueillera des représentants de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

2.4 - Améliorer les conditions de travail

L'administration développera des partenariats avec les associations spécialisées dans les différents handicaps et avec des organismes tels que l'ANACT ou l'AGEFIPH, afin de bénéficier de leur expertise en matière d'aménagement des postes de travail et des fonctions.

Même si le télétravail ne peut être considéré comme un instrument privilégié en matière d'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique, il peut être utilement utilisé dans des cas particuliers. Aussi, afin d'en améliorer l'usage et de mieux en connaître les limites, des expérimentations de télétravail seront développées, afin notamment de diminuer les contraintes liées aux déplacements. Cette formule de travail ne devra pas pour autant accroître l'isolement de l'agent, il conviendra donc qu'elle soit organisée sur demande de l'intéressé et de manière à maintenir un lien étroit entre le service et le télétravailleur handicapé.

La mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail doit notamment être l'occasion de repenser le contenu des fonctions et l'organisation du travail des personnels handicapés.

2.5. Frais de mission

Les modalités d'indemnisation et de prise en charge des frais de mission seront aménagées pour tenir compte des besoins spécifiques des agents handicapés.

2.6. - Compenser le passage au temps partiel en cas d'aggravation du handicap

En cas d'aggravation du handicap et pour favoriser le maintien en activité, le passage au temps partiel fera l'objet d'une mesure d'incitation financière. Elle bénéficiera aux agents reconnus handicapés par la COTOREP et sera allouée sous condition notamment de taux d'invalidité et après avis du comité médical. Cette mesure ne pourra bénéficier aux agents plus de deux années consécutives.

Une réflexion sera engagée pour déterminer des formules permettant le recrutement de personnes dont le handicap ne permet pas un service à temps plein.

2-7. La possibilité pour un travailleur handicapé d'aménager, dans certaines conditions, la fin de sa carrière pour tenir compte de l'évolution de son état de santé fera l'objet d'une étude.

3 - AMÉLIORER LES PROCÉDURES SPÉCIFIQUES

3.1 - Simplifier la procédure de reconnaissance du handicap et d'orientation professionnelle

Afin de simplifier les démarches des personnes handicapées et d'accélérer la procédure, le fonctionnement des COTOREP sera réexaminé. En particulier, les COTOREP siégeant en formation secteur public seront supprimées et le ministère de l'éducation nationale supprimera l'échelon national des COTOREP éducation nationale.

La visite médicale d'embauche permettra d'apprécier l'aptitude des travailleurs handicapés aux emplois publics pour lesquels ils postulent. Dans le cas des recrutements contractuels, cette visite sera réalisée avant la signature du contrat. Dans le cas du recrutement de droit commun, par concours, elle sera réalisée avant le début du stage.

Les médecins agréés chargés de la réalisation de ces visites d'aptitude devront disposer de la capacité d'expertise appropriée. Ils devront, notamment, s'appuyer sur l'expérience des médecins de prévention et des gestionnaires de personnel qu'ils rencontreront séparément au moins une fois par an.

Le ministère de l'éducation nationale prendra les mesures nécessaires pour assurer la transparence des décisions des COTOREP éducation nationale académiques, en particulier en associant les représentants des personnels dans les instances paritaires la mise en place d'une procédure efficace d'examen de toutes les candidatures individuelles déposées pendant l'année et l'harmonisation des critères d'attribution de la compatibilité du handicap.

3.2 - Renforcer le fonds interministériel pour l'insertion des handicapés

Ce fonds permet le cofinancement d'équipements, d'aménagement des postes de travail, et d'aides dans la vie professionnelle. Il peut également être utilisé pour le financement d'actions de formation.

Il pourra être mobilisé pour accompagner les engagements des administrations en matière de recrutement, de reclassement et d'amélioration des conditions de travail et de formation dans le cadre des plans pluriannuels de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés, prévus au IV du présent protocole. Dans ce but, les moyens disponibles, qui étaient de 15 MF en 2001, seront portés à 43 millions de francs en 2002.

3.3 - Amélioration de l'outil statistique de connaissance du handicap

L'observatoire de l'emploi public donnera un caractère prioritaire aux moyens de parvenir à une meilleure connaissance de l'emploi handicapé dans la fonction publique.

Un groupe de travail sera constitué pour élaborer, dans le respect des règles fixées par la CNIL, les éléments nécessaires à une meilleure identification des bénéficiaires de la loi de 1987 et étudier les modalités de transposition, dans la fonction publique, des méthodes de calcul de l'obligation légale d'emploi utilisées dans le secteur privé.

3.4. – Amélioration du régime des autorisations spéciales d'absence pour les parents d'enfants handicapés

Les droits des parents d'enfants handicapés seront améliorés, notamment pour ce qui concerne le taux d'incapacité de l'enfant à partir duquel les autorisations spéciales d'absence sont

accordées, le droit de priorité pour les congés annuels et la participation aux réunions organisées par les structures d'accueil spécialisées.

4 - MISE EN PLACE DE PLANS TRIENNAUX DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Chaque ministère ou établissement public élaborera, avant le 31 décembre 2001, un plan pluriannuel, de 3 ans, de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés.

Ces plans comporteront des objectifs annuels chiffrés de recrutement et décriront les moyens mis en œuvre par chaque administration pour y parvenir. Ils détermineront également les objectifs annuels en termes d'amélioration des conditions d'accessibilité des locaux, d'adaptation des postes de travail et des fonctions, de partenariat avec les centres de travail protégé, d'accueil de stagiaires handicapés et de formation. Ils seront déclinés au niveau local et pris en compte dans le cadre des plans départementaux d'insertion des travailleurs handicapés.

Les plans pluriannuels de développement de l'emploi et d'insertion des handicapés dans la fonction publique de l'Etat feront l'objet d'un agrément.

L'administration gestionnaire établira chaque année un bilan faisant apparaître le nombre d'emplois retenus pour un accès prioritaire des personnes handicapées et le nombre de ces emplois effectivement pourvus, soit par reclassement d'un fonctionnaire, soit par concours, soit par recrutement direct ainsi que les informations sur la mise en œuvre des priorités de mutations, de détachement et de mises à disposition prévues aux articles 60 et 62 du statut général des fonctionnaires.

Ce bilan fera l'objet d'une annexe détaillée au compte rendu d'activité annuel. Il sera transmis après consultation des comités techniques paritaires et des comités techniques d'établissement aux ministres chargés de la fonction publique, de la santé, de l'emploi des personnes handicapées et du budget.

Un groupe de suivi de l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat sera mis en place. Associant des représentants des ministres chargés de la fonction publique, de la santé, de l'emploi des handicapés et du budget, il sera chargé de l'agrément des plans pluriannuels de développement de l'emploi et d'insertion des handicapés dans la fonction publique de l'Etat, de l'évaluation de leur mise en œuvre et de la définition des éventuelles mesures correctives découlant de cette évaluation. La commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en sera informée.

Les personnes concernées par les plans seront les personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi aux termes des articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail (handicapés COTOREP, fonctionnaires reclassés, bénéficiaires d'une A.T.I., accidentés du travail, etc.) à l'exception des anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité et recrutés par la voie des emplois réservés.

Le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique sera entendu comme concernant à la fois les nouveaux recrutements et les personnes devenues bénéficiaires de l'obligation d'emploi au cours de l'année (accident, reclassement, etc.).

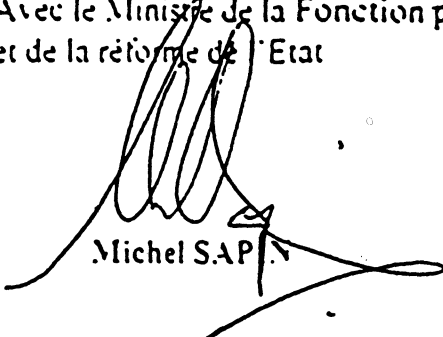
A l'issue de la période de 3 ans, le taux global de recrutement de travailleurs handicapés tel que défini ci-dessus devra atteindre 6 %. A défaut, et au vu de la situation et des contraintes propres de l'administration concernée, sera mis en œuvre un dispositif prévoyant, d'une part, la mise en réserve ou le report d'une partie des emplois réservés aux travailleurs handicapés non pourvus et, d'autre part, une contribution au fonds interministériel d'insertion des travailleurs handicapés.

* *
*
*
*

Une commission de suivi réunissant les signataires du présent protocole se réunira au moins deux fois par an pour examiner les conditions de sa mise en œuvre.

ONT SIGNÉ LE PRESENT PROTOCOLE. le 8 octobre 2001

Avec le Ministre de la Fonction publique
et de la réforme de l'Etat




Michel S.A.P.

et la Ministre déléguée à la Famille,
à l'Enfance et aux Personnes
handicapées



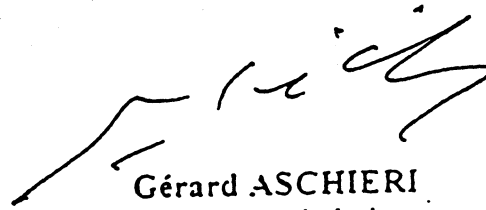
Ségolène ROYAL

Pour l'Union des Fonctionnaires
et assimilés CFDT



Michel PERIER
Secrétaire général

Pour la Fédération Syndicale Unitaire



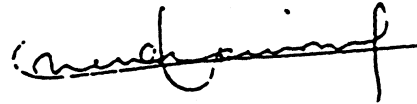
Gérard ASCHIERI
Secrétaire général

Pour l'Union Nationale des Syndicats
Autonomes Fonctionnaires



Hervé BARO
Secrétaire général

Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



Charles BONISSOL
Secrétaire général

Pour l'INTERFON-CFTC



Nicole PRUD'HOMME
Déléguée générale Interfon