

Copie à
transmettre à
votre Agent
Relais Sécurité



Monsieur le Président

à

**Mesdames et Messieurs
les Maires et Présidents
des collectivités affiliées**

Pôle d'Ecouvès – Alençon Nord
Rue de Gâtel
61250 VALFRAMBERT
Tél. 02 33 80 48 00
Télécopie 02 33 29 02 82

Adresse postale
B.P. 39
61002 Alençon Cedex

Valframbert, le 01 juillet 2008

**Circulaire n°11 : Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou inaptes
à leur poste de travail**

Madame, Monsieur,

En mars 2006, je vous présentais, dans la circulaire n°3, vos obligations en matière d'emploi de personnes handicapées et plus particulièrement la pénalisation financière pour les collectivités de plus de 20 agents qui ne respecteraient pas le quota de 6 % de travailleurs handicapés.

Les contributions récoltées auprès des employeurs soumis à cette obligation alimentent le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** créé par la loi du 11 février 2005, dite « loi handicap ».

Je tiens à vous rappeler que le FIPHFP peut financer l'ensemble des actions (matériels, outils, moyens humains...) à mettre en place ou études visant à compenser la situation de handicap d'un agent recruté ou à maintenir dans leur emploi ceux qui ont été reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, et ce même si votre collectivité n'est pas assujettie à l'obligation d'emploi.

Ainsi, tout achat de matériels et / ou toute intervention de notre service Hygiène et Sécurité visant à compenser le handicap d'un agent pourront être financés ou cofinancés par le FIPHFP.

A l'heure actuelle, le taux d'emploi des employeurs soumis au FIPHFP n'est que de 3,77 %. Même si le nombre de travailleurs handicapés en recherche d'emploi a baissé de près de 10 % depuis la parution de la loi, de nombreux employeurs publics ne répondent pas à leur obligation en la matière.

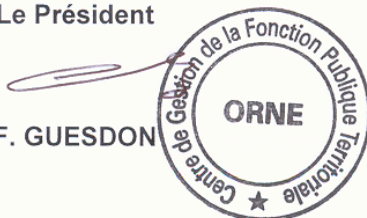
Afin de vous aider dans vos éventuelles démarches de recrutement et de maintien à l'emploi, une convention de coopération sera conclue entre ce nouveau fonds et le Centre de Gestion.

Je vous invite à consulter la synthèse de la loi du 11 février 2005, des modalités de financement du FIPHFP et des possibilités d'intervention de notre pôle prévention (ci-après).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Président

F. GUESDON



Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou inaptes à leur poste

Quelles sont les principales nouveautés apportées par la loi du 11 février 2005 ?

La loi « égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » vise à améliorer les droits des personnes handicapées, notamment par la mise en place de mesures destinées à favoriser leur accès à la vie professionnelle. Les dispositions phares sont les suivantes :

- **Le quota de 6% est maintenu.**

La loi maintient l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif pour les collectivités occupant au moins 20 agents.

- **Les bénéficiaires sont plus nombreux.**

Deux nouvelles catégories deviennent bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- **Le principe de non-discrimination est renforcé.**

Pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs devront prendre des « mesures appropriées » afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé.

Ces aménagements ne devront toutefois pas constituer une charge « disproportionnée » pour l'employeur. Celui-ci pourra recourir à des aides notamment pour les aménagements de situation de travail.

- **Le décompte de l'effectif et des bénéficiaires est simplifié (1 = 1).**

La loi réintègre dans l'effectif de référence les catégories d'emploi nécessitant des conditions particulières d'aptitude (exigences physiques, par exemple), affichant ainsi que l'obligation d'emploi concerne bien tous les postes de la collectivité.

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi comptera désormais pour une unité s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail et sa durée.

Exception : les missions d'intérim et les mises à disposition ; dans ce cas, les contrats seront pris en compte au prorata de leur temps de présence dans la collectivité au cours des douze mois précédents.

- **La contribution est modulée.**

La contribution des collectivités de 20 agents et plus est désormais modulée. Certaines personnes, du fait de la lourdeur de leur handicap ou de leur situation vis-à-vis du marché du travail, peuvent faire bénéficier leur employeur d'une minoration de leur contribution.

De même, les efforts réalisés par la collectivité en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de personnes handicapées sont pris en considération.

- **L'emploi dans la fonction publique**

L'article 36 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 institue un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (**FIPHFP**) qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2006. Il a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques.

Les crédits dont dispose ce fonds peuvent être alloués aux employeurs publics afin de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

A retenir également...

- Pour la première fois, **la loi introduit une définition du handicap** : « 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 ».
- **Un nouveau droit à la compensation du handicap pour tous est institué.** Il s'agit d'une prestation destinée à compenser les surcoûts liés au handicap (aides humaines, techniques, aménagement du logement et du véhicule, aide animale...).
- La **mise en accessibilité des établissements recevant du public** (commerces, administrations, théâtres...) **ainsi que celle des transports collectifs qui devra être effective sous 10 ans.**
- **La création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).**
Elles feront office de guichet unique pour l'accès aux droits et notamment la nouvelle prestation de compensation.
En son sein siègeront les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - **CDAPH** (résultant de la fusion de la commission départementale de l'éducation spéciale - CDES - et de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel - COTOREP), qui seront chargés de reconnaître la qualité de travailleur handicapé.

Pour contacter la MDPH de l'Orne : 13, rue Marchand Saillant
61000 Alençon
Téléphone : 02 33 15 00 31

Qui sont les employeurs concernés ?

- L'Etat.
- Les établissements publics de l'Etat sauf les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).
- Les collectivités territoriales.
- Les établissements publics locaux sauf les EPIC.
- Les employeurs de la fonction publique hospitalière.
- L'exploitant public LA POSTE.

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ou CDAPH.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.
6. Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les

mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

7. Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus.
8. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L.124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
9. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
10. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
11. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
12. Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
13. Les agents qui ont été reclassés en application des articles 81 à 85 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
14. Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article L.417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

**La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
se fait désormais auprès de la CDAPH.**

C'est l'intéressé lui-même qui doit en faire la demande.

La commission évalue ensuite l'aptitude au travail, suivant les capacités liées au handicap de l'agent.

Quelles sont les catégories de bénéficiaires en matière de financement par le FIPHFP ?

Les catégories mentionnées aux points 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 13 et 14 du précédent paragraphe.

Par exception à cette règle, une demande d'aide au FIPHFP est recevable lorsqu'elle concerne un agent ne possédant pas l'une de ces qualités mais ayant été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par le comité médical et pour lequel un maintien dans l'emploi est proposé par le médecin de prévention au moyen d'une adaptation de poste de travail.

Quels types d'handicap sont concernés ?

Bien entendu, tous les types de handicap sont concernés. Mal connus, certains d'entre eux sont souvent oubliés.

Exemples de ces différentes catégories d'handicap :

- Handicap physique (paraplégie, tétraplégie...).
- Handicap sensoriel (troubles visuels ou auditifs...).
- Handicap mental (déficience intellectuelle, autisme...).
- Handicap psychique (hystérie, psychose, schizophrénie...).
- Polyhandicap (cumul d'handicaps...).
- Trouble de santé invalidant (maladies cardiorespiratoires, digestives, métaboliques... entraînant une restriction d'activité).



Déficience auditive



Déficience visuelle



Déficience intellectuelle
ou handicap mental



Déficience psychique
ou maladie mentale



Maladies invalidantes



Déficience motrice



Comment bénéficiaire des financements du FIPHFP ?

Le comité national du FIPHFP a défini **deux modes de dévolution des financements** aux employeurs publics :

- **Le premier est destiné à traiter les demandes ponctuelles** et s'adresse plus particulièrement aux employeurs publics ne procédant qu'à quelques demandes par an. Ces demandes peuvent être directement saisies en ligne par l'employeur public sur la plateforme de traitement gérée par la Caisse des Dépôts (www.fiphfp.fr).
- **Le second repose sur un engagement contractuel** (accès à la convention-type sur le site www.fiphfp.fr) entre l'employeur public et le FIPHFP qui permet de globaliser et de préfinancer, en partie, un plan d'actions identifié dont la mise en œuvre est envisagée sur une ou plusieurs années.

Il existe **3 conditions initiales** à réunir pour pouvoir bénéficier d'un financement :

- Etre un employeur public.
- Présenter une action dont l'objet est éligible au financement.
- Présenter une action qui concerne un bénéficiaire éligible.



Quelles actions peuvent être financées par le FIPHFP ?

Actions techniques et humaines individuelles :

- **Les aménagements de postes de travail et les études y afférant effectués avec le concours du médecin de prévention et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.**
- Les rémunérations versées aux personnes chargées d'accompagner un agent handicapé dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé.
- Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 06 janvier 2006, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle.
- Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique.
- **La formation et l'information des travailleurs handicapés.**
- **Les adaptations des postes de travail destinées à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.**

Actions de sensibilisation des acteurs :

- **La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec des travailleurs handicapés.**

Actions d'amélioration de la connaissance des populations de travailleurs handicapés :

- **Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L.323-4-1 du code du travail.**

Dépenses d'études :

- Les études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles (exemple : bilan de compétence).



En ce qui concerne la question de l'accessibilité des locaux : elle est à la charge de l'employeur, le FIPHFP ne finance pas cette action.

NB : Vous trouverez sur notre site Internet www.cdg61.fr dans la rubrique Handicap et Travail un tableau récapitulatif présentant les différentes aides disponibles ainsi que leurs caractéristiques détaillées.

Comment contacter le FIPHFP ?

Site internet	www.fiphfp.fr Vous y retrouverez toutes les informations évoquées dans cette circulaire et vous pourrez également y faire vos demandes d'aide.
Téléphone	05 57 57 90 02 Centre d'appel du FIPHFP pour toutes questions relatives à la réglementation et au suivi de votre dossier.
E-mail	fiphfp@caissedesdepots.fr pour toute question portant sur la réglementation générale du FIPHFP ou sur la déclaration annuelle et le recouvrement. Eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr pour toute question portant sur l'instruction d'une demande d'aide déposée sur le site Internet
Télécopie	05 56 11 41 13 pour les déclarations et le recouvrement. 01 58 50 50 72 pour les demandes d'aide.
Courrier	Demande d'aide FIPHFP ou transmission de pièces <u>Epl@teforme</u> Salle Danemark 16 rue Berthollet 94110 ARCUEIL Pour tout autre courrier : FIPHFP Caisse des Dépôts Rue du Vergne 33059 BORDEAUX Cedex

Des délégués interrégionaux handicap sont à votre écoute.

Pour notre département, vous pouvez contacter :

Monsieur L'HUILLIER

Direction régionale
Haute-Normandie
de la Caisse des Dépôts

Square des Arts
7, rue Jeanne d'Arc
76171 ROUEN Cedex 1

Téléphone : 02 35 15 65 11

Pour les collectivités ne disposant pas d'Internet, veuillez contacter notre service Hygiène et Sécurité pour obtenir une fiche de demande d'aide.

Elle présente l'ensemble des renseignements et des pièces justificatives à fournir. Une fois complétée, vous devez la retourner au FIPHFP.



Quel accompagnement peut proposer le Centre de Gestion ?

L'arrivée d'un travailleur handicapé doit toujours être anticipée : la réflexion doit commencer au moment du recrutement.

Une visite médicale de pré-embauche doit être programmée le plus rapidement possible auprès de notre service de médecine préventive.

Le médecin de prévention se prononcera alors sur l'adéquation du poste de travail à l'état de santé de l'agent et pourra vous orienter sur le type d'aménagement à envisager.

Selon les contraintes, il faudra prévoir un temps suffisant pour adapter le poste avant l'arrivée du travailleur handicapé. Chaque situation doit faire l'objet d'une étude personnalisée pour répondre à la fois :

- aux besoins de la personne handicapée ;
- à la demande du service au sein duquel il évoluera.

De façon à être le plus pertinent possible dans l'aménagement du poste de travail, il est conseillé de constituer un groupe de travail composé :

- de la personne handicapée ;
- du médecin de prévention du Centre de Gestion ;
- de l'ergonome du Centre de Gestion ;
- du responsable de service et / ou de l'autorité territoriale.

Face au recrutement ou au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée, notre service Hygiène et Sécurité, en collaboration avec nos médecins de prévention, se propose d'intervenir de la manière suivante :

- **rencontre avec la personne handicapée ;**
- **participation au groupe de travail d'aménagement du poste de travail ;**
- **évaluation des besoins ;**
- **réalisation de l'étude ergonomique ;**
- **rédaction d'un compte rendu ;**
- **aide au choix du matériel ;**
- **accompagnement à la rédaction des demandes d'aide ;**
- **suivi et accompagnement de l'agent handicapé tout au long de sa carrière.**

Nos services Hygiène et Sécurité et médecine préventive sont là pour répondre à toutes vos questions mais également pour vous accompagner dans vos démarches.



N'hésitez pas à les contacter par téléphone au 02 33 80 48 00,
par télécopie au 02 33 29 02 82, par e-mail : cdg61.hs@wanadoo.fr

De plus, vous trouverez sur notre site, www.cdg61.fr,
un dépliant et une affiche relative à l'emploi des travailleurs handicapés
dans la rubrique Handicap et Travail