

Nancy, le lundi 19 décembre 2005



Personne relais : Mireille LEMAIRE-EGOT
SAPHIRE-DRH-Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz
28 rue de Saurupt
BP 3039
54042 Nancy cedex
Tél. : 03 83 51 89 91
Fax : 03 83 51 83 69

Mission de préfiguration en Lorraine
du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques

Mission confiée par
M. Bernard HAGELSTEEN, Préfet de la Région Lorraine
à l'association SARIA

SOMMAIRE

Remerciements.....	3
1) Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.....	4
2) La création du fonds : un progrès incontestable.....	4
3) Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.....	5
a) La définition et les missions du fonds.....	5
b) Les objectifs.....	6
4) la nouveauté que représente la création du fonds impose à ce dernier de relever certains défis.....	7
a) Il est nécessaire qu'il s'inscrive tout d'abord dans la définition que la loi donne du handicap.....	7
b) Il est ensuite indispensable que le fonds place la personne handicapée au centre du dispositif qu'il met en place :	8
c) La maison départementale des personnes handicapées.....	8
5) Un fonds soucieux de créer et de maintenir une vraie dynamique de l'insertion professionnelle.....	10
a) Eviter les doublons.....	10
b) Savoir utiliser les compétences existantes.....	10
c) Ne pas se contenter d'une stabilité des taux d'emploi.....	10
d) Réduire l'hétérogénéité des recrutements.....	11
e) Organiser une véritable mobilité professionnelle.....	12
f) Pour une véritable égalité homme-femme.....	12
6) Les enjeux du fonds.....	12
7) Ces enjeux appellent de la part du groupe de travail les propositions suivantes:	13
8) Annexes :	15
a) Lettre de SARIA au préfet de la région Lorraine	15
b) Lettre de mission de M. Bernard Hagelsteen, Préfet de la Région Lorraine.....	16
c) Présentation de l'association SARIA.....	17
d) Comptes-rendus des réunions.....	19
e) Liste des participants à la réunion de travail du 21 novembre 2005 au CREAL à Laxou.....	29
f) Rappel des textes instituant le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques et réformant les conditions d'emploi des personnes handicapées.....	30

Remerciements.

Ce rapport ne saurait débuter sans que soient remerciés ceux qui en ont permis tant l'élaboration que la rédaction.

Ces remerciements s'adressent tout d'abord à M. Bernard HAGELSTEEN, Préfet de la Région Lorraine. En effet, ce dernier a pris l'initiative de confier à SARIA¹ une mission conforme à sa vocation. SARIA est une association qui depuis près de dix ans cherche à sensibiliser et à former les cadres et personnels des trois fonctions publiques à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Monsieur le Préfet souhaite que SARIA lui soumette des propositions relatives à la mise en place, en Région Lorraine, du fonds prévu pour l'insertion professionnelle, dans les fonctions publiques des personnes handicapées

Ils s'adressent ensuite à tous ceux qui très nombreux ont, à trois reprises², participé aux réunions de travail organisées dans les locaux du CREAI³ de lorraine, les 26 mai, 27 septembre et 21 novembre 2005. Leur présence constante, leur implication dans les débats, la professionnalisation de leurs propositions et leur volonté de faire progresser l'insertion professionnelle des personnes handicapées doivent ici être tout particulièrement soulignées.

Ils s'adressent enfin à l'ensemble des membres de l'association SARIA qui ont reçu la mission qui leur a été confiée comme une marque de confiance dans le travail totalement bénévole qu'ils accomplissent depuis de nombreuses années.

Ce rapport est le fruit d'un travail collectif dont les conclusions revêtent un caractère consensuel. Nous espérons qu'elles retiendront, ne serait-ce que pour cette raison, l'attention des autorités à qui il reviendra de mettre en place, en Région Lorraine, le dispositif local du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

¹ Structure d'Accompagnement et de Reconversion Inter Administration. 28, rue de SAURUPT. BP 54000 Nancy.

² Voir en annexe la liste des personnes qui ont participé aux réunions.

³ Centre Régional d'Etude et d'Action en faveur des Personnes Inadaptées.

1) Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

De la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 à celle n° 2005-102 du 11 février 2005.

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public.

Cette loi prévoit une obligation d'emploi de 6 % de l'effectif réel en fonction auprès des employeurs publics et privés (articles L. 323-1 et L. 323-2 du code du travail).

Elle constitue dès lors le fondement du dispositif français d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Depuis longtemps des différences notoires opposent secteur privé et secteur public. Ce dernier ne bénéficiait que d'un fonds réduit et ne pouvait consacrer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées que des moyens financiers limités.⁴

Au sein de la fonction publique de l'Etat était seul disponible un fonds interministériel destiné à faciliter le recrutement ou l'insertion des personnes handicapées⁵, les deux autres fonctions publiques, territoriale et hospitalière ne disposant pas d'un dispositif similaire. En clair, la totalité de la charge de l'insertion professionnelle d'une personne handicapée reposait sur les crédits de fonctionnement et d'investissement de droit commun, autrement dit, sur le bon vouloir des décideurs confrontés à la difficulté de faire des choix dans des budgets forcément contraints.

Avec le nouveau dispositif issu de la loi du 11 février 2005 les fonctions publiques rejoignent le «droit commun». Elle met sur le même plan, les fonctions publiques et le secteur privé. Ces dernières ressentaient les sanctions financières qui leur étaient imposées de manière unilatérale comme inéquitables, voire injustifiées. Le nouveau dispositif permettra de faire converger les stratégies et les volontés.

2) La création du fonds : un progrès incontestable.

Cette nouveauté ne réside pas uniquement dans la création du fonds et dans l'alignement du secteur public sur le secteur privé. Considéré sous cet angle, la création du fonds ne serait alors qu'une simple remise à niveau.

Il s'agit de bien plus. En fait, avec la création du fonds, le secteur public passe d'une obligation sans sanction à une obligation sanctionnable. Et le défi qu'il aura à relever sera de ne pas en rester, le cas échéant, à l'acquittement d'une contribution financière, mais de transformer cette obligation en tremplin pour des actions innovantes et, de surcroît, financées. Ainsi, en raison même de l'existence de financements réservés, il incombera dès lors à l'employeur de faire la preuve de l'impossibilité où il se trouve de recruter une personne handicapée et de respecter l'obligation d'emploi.

Sans être construit sur le modèle de l'AGEFIPH, le fonds s'en rapproche quelque peu ne serait-ce qu'en raison de la contribution financière qui l'alimentera et qui permettra de financer un certain nombre d'actions facilitant l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

⁴ Le fonds pour le secteur privé. se dénomme AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées)

⁵ D'abord imputé sur les crédits sociaux, il a fait l'objet d'une inscription spécifique depuis 2000. Doté annuellement de 2,29 millions d'euros (15 millions de francs) pendant les premières années, ses moyens ont été portés à 6,56 millions d'euros en 2002, 6,58 M€ en 2003 et 7,64 M€ en 2004 afin de compléter les crédits sociaux des ministères, sans s'y substituer.(source DGAFP).

3) Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Sa définition et ses missions, ses objectifs, son organisation.

a) La définition et les missions du fonds.

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées le définit ainsi dans son article 36 :

« Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. ⁶Ce fonds est réparti en trois sections dénommées ainsi qu'il suit :« 1° Section "Fonction publique de l'Etat" ;« 2° Section "Fonction publique territoriale" ;« 3° Section "Fonction publique hospitalière". ».

Les missions du fonds sont vastes : *« Ce fonds a pour mission de 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. ».*

Dans notre Constitution, il revient à la loi de poser les principes et au pouvoir réglementaire d'en définir, avec toute la précision nécessaire, les conditions de sa mise en œuvre. C'est pourquoi notre groupe de travail souhaite que les membres du comité local bénéficient d'une certaine latitude, qui leur permettra dans le cadre d'un règlement intérieur du fonds adaptable au plan local, de tirer partie d'innovations ou d'expérimentations ainsi que l'indique le terme : « favoriser ».

Ainsi, le fonds pourrait-il financer en articulation avec les dispositifs existants, notamment :

- l'information et la sensibilisation ainsi que l'accompagnement des employeurs publics à l'insertion, au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- l'aménagement du poste de travail et son accessibilité ;
- le surcoût auquel conduit pour une personne handicapée une mobilité professionnelle et géographique ;
- l'aménagement des moyens de transport utilisés par les personnes handicapées pour rejoindre leur lieu de travail ;
- des actions de formation, de sensibilisation, d'accompagnement ou d'information favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou des personnels ;
- des aides aux formations en alternance (apprentissage particulièrement) si utiles pour insérer professionnellement des personnes handicapées.
- des outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 324-4-1 du code du travail ;
- le versement de subventions à des organismes contribuant, par leurs actions et par leurs dispositifs, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- la réalisation d'études et les frais de gestion du fonds⁷ ;

⁶ Ces termes « sous la tutelle de l'Etat » doivent être compris aussi en fonction de l'article 2 de la loi du 12 février 2005 : « L'Etat est le garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire(...)».

⁷ Ces frais de gestion doivent être limités de sorte à ce que les financements aillent en priorité à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

b) Les objectifs.

Il s'agit d'atteindre le taux de 6% de personnes handicapées dans les effectifs de chacune des fonctions publiques.

c) L'organisation.

Si la loi n'est pas très explicite, son article donne deux pistes importantes.

*« Un comité national, composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées, définit notamment les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds par des comités locaux. Le comité national établit un rapport annuel qui est soumis aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées ».*⁸

La représentation des personnes handicapées est essentielle aussi bien au pal national que local. Leur présence permet de prendre en considération leurs besoins réels.

La présence des employeurs et des syndicats ouvre la voie à un enrichissement du dialogue social.

Mais avant d'aller plus loin dans la formulation d'autres observations, il convient de rappeler deux principes qui paraissent essentiels au groupe de travail.

Le risque de cloisonnement :

Le groupe de travail comprend les raisons qui ont conduit le législateur à disposer que les crédits des différentes sections et donc de chaque fonction publique soient exclusivement réservés au financement des actions dues à l'initiative des employeurs de chaque section. Toutefois, le groupe de travail tient à rappeler que la loi a prévu que : *« des actions communes à plusieurs fonctions publiques peuvent être financées par les crédits relevant de plusieurs sections »*. Il est en effet indispensable et essentiel que la création de trois sections au sein du fonds ne soient pas un frein à la mobilité entre les fonctions publiques.

Ainsi s'offre la possibilité de mutualiser plus fortement les crédits du fonds notamment dans un souci de plus grande mobilité professionnelle des personnes handicapées. Il est donc possible d'imaginer que des emplois plus proches de leurs compétences et de leurs aptitudes et inexistantes ou rares dans une fonction publique puissent être offerts aux personnes handicapées. En utilisant cette voie et en la finançant, le reclassement des personnes handicapées dans un emploi y gagnerait en qualité et en diversité.

L'éthique du dénombrement des personnes handicapées.

Le calcul de la contribution versée au fonds n'appelle pas de remarques particulières. Cependant le groupe de travail rappelle que la liberté des personnes handicapées s'oppose à toute pression qui pousserait une personne handicapée à déclarer son handicap à la seule fin, non avouable, d'atteindre le quota d'emploi dans le but de bénéficier de l'exonération de la contribution financière.

Un tel dénombrement suppose que toute personne porteuse d'un handicap visible ou invisible soit informée de la possibilité de choix qui lui est reconnue.

Ces nouvelles dispositions devraient donc permettre de maintenir un juste équilibre entre les prérogatives de l'administration et les droits de la personne.

⁸ Le groupe de travail souligne toute l'importance de la composition du comité local dont la compétence régionale doit être affirmée.

4) La nouveauté que représente la création du fonds impose à ce dernier de relever certains défis.

L'objectif qui consiste à atteindre un taux de 6 % de personnes handicapées dans les trois fonctions publiques cache bien des défis à relever. Si l'entrée dans la fonction publique des personnes handicapées est un axe par définition important, leur maintien dans l'emploi et leur reclassement en sont deux autres tout aussi essentiels.

La situation au travail (conditions de travail, aménagement des postes, accessibilité des locaux, mobilité professionnelle) mérite la plus grande attention, tout comme la formation des chefs de service, des équipes d'accueil, indispensable à une réussite de l'intégration, la capacité à travailler en réseau et tout particulièrement avec le dispositif des maisons départementales des personnes handicapées comme avec les médecins du travail, la pré qualification et la qualification des personnes handicapées.

Ainsi, la mise en place du fonds ne peut obéir à la seule atteinte d'un objectif gestionnaire consistant :

- à mettre des moyens financiers à la disposition des trois fonctions publiques
- à faciliter grâce aux sanctions financières le recensement des personnes handicapées et la mesure de l'écart à combler par rapport à l'obligation d'emploi.

La mise en place du fonds doit avant tout s'appuyer sur les valeurs qui soutiennent la loi : « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. »

La complexité des situations des personnes handicapées exclut en effet toute réponse qui se limiterait à du « prêt à porter ». Il est nécessaire que le fonds détermine des orientations et laisse aux comités locaux, sous réserve de contrôle, le soin de les traduire concrètement. Fins et moyens n'ont pas à être nécessairement déterminés au plan national.

Le fonds doit avoir pour ambition de porter les valeurs de la loi du 11 février 2005.

a) Il est nécessaire qu'il s'inscrive tout d'abord dans la définition que la loi donne du handicap.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

Comme l'indiquait le Président de la République le 8 février 2005 : « L'un des mérites de la loi qui vient d'être votée est d'avoir enfin défini le handicap. De l'avoir défini dans toutes ses composantes : handicap physique, sensoriel, mental, cognitif, psychique. Mais surtout de l'avoir défini, non pas comme une déficience qui sépare et en quelque sorte qui exclut, mais comme des obstacles rencontrés dans la vie quotidienne et dans la participation à la vie sociale. Des obstacles douloureux pour celles et ceux qui les vivent et pour leur entourage mais des obstacles qui peuvent, en tout ou partie, être surmontés pour peu que l'on s'en donne les moyens ».

Nombre d'obstacles matériels pourraient être supprimés avec les crédits du fonds et rendre l'environnement de la personne handicapée plus favorable à son insertion professionnelle.

b) Il est ensuite indispensable que le fonds place la personne handicapée au centre du dispositif qu'il met en place :

- *En prenant totalement en compte le projet de vie de la personne handicapée.*

L'insertion professionnelle d'une personne handicapée capable de travailler est la même que celle que la République reconnaît à tout citoyen.

Les fonctions publiques doivent travailler à la construction d'un réel parcours et avenir professionnels des personnes handicapées au regard de ses compétences. En tant que de besoin, un projet de formation professionnelle doit lui être proposé.

La loi du 11 février 2005 pose que le projet de vie de la personne handicapée est un préalable à la formulation de propositions de la part notamment de la commission des droits et de l'autonomie.

L'article 64 de la loi (L 146-3 du code de la famille et de l'action sociale) prévoit : « *La maison départementale des personnes handicapées assure à la personne handicapée et à sa famille l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie, l'aide nécessaire à la mise en oeuvre des décisions prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, l'accompagnement et les médiations que cette mise en oeuvre peut requérir.* ».

- *En valorisant et en augmentant le nombre de personnes handicapées recrutées par contrat.*

Le recrutement par contrat, outil dérogatoire qui ne se substitue pas au concours et de ce fait n'est pas ouvert aux titulaires, est un instrument moderne et souple de recrutement.

Le recrutement par contrat trouve son origine dans la loi du 10 juillet 1987. Il est aujourd'hui ouvert à l'ensemble des catégories C, B et A. A la différence du recrutement par concours, ce type de recrutement peut s'inscrire dans un véritable projet préparé et intégrant l'ensemble des adaptations nécessaires à l'insertion professionnelle et à la titularisation de la personne handicapée.

Ce recrutement peut devenir alors le projet d'une équipe ou d'un service.

c) La maison départementale des personnes handicapées.

Les comités locaux doivent entretenir des relations étroites avec les maisons départementales des personnes handicapées et notamment avec leurs correspondants emploi.

La loi du 11 février 2005 indique que les maisons départementales comportent « un référent pour l'insertion professionnelle » au sein de chacune d'entre elles. **La compensation du handicap :**

- Elle est indispensable pour rendre effective l'insertion professionnelle.

La loi est de ce point de vue très précise :

Son article 11(L 114-1-1 du code de la famille et de l'action sociale) indique : « *la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, de son âge ou de son mode de vie. Cette compensation consiste à répondre à ses besoins qu'il s'agisse (...) de l'insertion professionnelle. (...) 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 son représentant lorsqu'elle ne peut exprimer son avis ».

- Elle met en valeur les aptitudes des personnes handicapées qui doivent être déterminées compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

La suppression des COTOREP Fonction publique comme la création du fonds renforce cette insertion des fonctions publiques dans le droit commun. La loi du 12 février 2005 donne tout son sens à cette orientation en précisant que si le médecin agréé de l'administration est seul à pouvoir vérifier que le handicap d'une personne n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, cette vérification doit tenir compte des possibilités de compensation. Il ne fait aucun doute que la création du fonds ouvre de ce point de vue des perspectives qui donnent aux aptitudes une autre place que celles encore trop souvent accordées aux déficiences. Celles-ci sont vécues comme très difficiles à dépasser en l'absence de compensation.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées doit permettre de garantir l'équité du traitement des personnes handicapées lors de la réalisation de cet examen. En effet, l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (titre II du statut général) prévoit expressément que « *Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail (...) 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* ».

- La jurisprudence Melle Monnier.

L'arrêt du Conseil d'Etat Melle Monnier du 30 avril 2004 (n° 254106 - conclusions de M. Pierre Colin, AJDA 2004p. 1716 ou BJCL n° 7-2004) donne de précieuses indications sur la manière dont le juge administratif analyse le droit à compensation posée comme un principe par l'article L 114-1 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction antérieure à celle de la loi du 12 février 2005.

Aussi dans le sens de la jurisprudence du Conseil d'Etat, il est possible d'indiquer que le fonds doit pouvoir permettre de financer des compensations qui rendent plus aisée l'insertion professionnelle des personnes handicapées puisque, jusqu'au vote de la loi du 12 février 2005, le seul handicap pouvait être en soi une cause du refus de recrutement d'une personne handicapée.

En effet, une des conséquences qu'il convient de tirer de l'arrêt précité du Conseil d'Etat est que le droit à compensation oblige les fonctions publiques à trouver des solutions de compensation. Et ce n'est que dans la mesure où celles-ci ne sont pas possibles que la personne handicapée peut se voir refuser son entrée dans la fonction publique.

Dans le cas de Melle Monnier, la Conseil d'Etat a considéré que « si le handicap de l'intéressée ne lui permettait pas d'effectuer certains gestes de sécurité au cours des exercices de gymnastique que pourraient exiger la situation de ses élèves et si elle ne pouvait pas effectuer avec ses élèves une partie des activités sportives potentiellement enseignées » cela ne pouvait pas conduire l'administration à s'arrêter à ces difficultés. Le juge a considéré que le poste devait être adapté de manière à être compatible avec les capacités de Melle Monnier et à suggéré que l'intéressée pouvait être accompagnée dans son enseignement, recevoir l'aide de collègues. En clair un minimum de volontarisme et d'imagination est indispensable. Ce n'est que dans le cas seulement où cet effort ne pourrait pas compenser le handicap, que la personne handicapée ne serait pas admise à intégrer la fonction publique. ⁹

⁹ Encore faudrait-il qu'elle n'intègre pas le secteur privé à un poste similaire !

5) Un fonds soucieux de créer et de maintenir une vraie dynamique de l'insertion professionnelle.

a) Eviter les doublons.

La création de l'AGEFIPH, les relais qu'elle a initiés, les structures permanentes qu'elle a contribué à mettre en place particulièrement dans le cadre des Cap-Emploi font de l'obligation d'emploi des personnes handicapées une constante de l'action des pouvoirs publics.

SARIA entend donc rappeler que l'ensemble des compétences développées par les associations porteuses de services de placement spécialisés de type Cap Emploi doivent être mobilisées par convention directe entre le fonds et les dites associations.

Eviter les doublons doit donc être un impératif. Le comité national comme les comités locaux du fonds devront donc s'appuyer sur l'inventaire des structures existantes pour permettre de renforcer encore plus les réseaux de compétences créés. Ceux-ci existent dans les fonctions publiques comme en témoigne, par exemple, en Région Lorraine, le service SAPHIRE du Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz.

b) Savoir utiliser les compétences existantes.

C'est pourquoi SARIA propose comme première initiative du comité local du fonds en Région Lorraine l'organisation d'une journée de rencontre. Elle réunira tous ceux qui sont directement concernés par l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ainsi les responsables des trois fonctions publiques sauront à qui s'adresser à chaque recrutement d'une personne handicapée. Les échanges d'expériences sont rares dans ce domaine. Les centres de ressources sont rares alors que le réseau des écoles de service public est doté de nombreux centres de documentation et que la Région Lorraine, avec le CERAH¹⁰, dispose d'un centre de ressources sur les aides techniques qui peut être d'une aide incomparable dans le cadre de l'aménagement des postes de travail.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques fait l'objet, depuis de nombreuses années, d'impulsions répétées de la part des autorités publiques (Modifications législatives et réglementaires, PDITH, Protocole du 8 octobre 2001 dans la fonction publique d'Etat, pactes territoriaux pour l'emploi). Si celles-ci n'ont pas encore permis d'atteindre l'objectif de 6 % de personnes handicapées, il serait injuste de considérer qu'aucun effort n'a été réalisé.

Des compétences existent mais sont parfois méconnues. Nombre de services comptent des « correspondants handicap ». Des actions de sensibilisation, de formation à l'accueil des personnes handicapées se déroulent régulièrement et la plupart des catalogues de formation les proposent. Il reviendra au fonds de les recenser, de les faire connaître et de faire en sorte que ces compétences soient mises en réseau.

c) Ne pas se contenter d'une stabilité des taux d'emploi.

Le taux d'emploi atteint dans chacune des fonctions publiques est comparable.

¹⁰ Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Appareillage des Handicapés- Bellevue. BP 57147. Woippy Cedex

Dans la fonction publique territoriale, le taux d'emploi de personnes handicapées s'élève en 2001, dans les collectivités employant au moins 20 agents, à 4,4 % (soit 44 000 bénéficiaires), taux légèrement supérieur à celui constaté pour l'État, qui est de 4,2 % en 2001.

Celui de la fonction publique hospitalière est estimé à 4,5 % en 2002¹¹.

Ces taux prennent en compte les « emplois indirects », c'est-à-dire la valorisation en «équivalents bénéficiaires » de la passation de marchés avec les entreprises adaptées et les services d'aides par le travail.

Hors Éducation Nationale, le taux légal d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'élève, au 31 décembre 2003, à 4,2% des effectifs des départements ministériels et des établissements publics qui ont participé à l'enquête (4,3% à champ constant). Si l'on exclut les anciens militaires non titulaires d'une pension militaire d'invalidité, ce pourcentage est de 3,6%. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont au nombre de 41 215 (dont 585 équivalents bénéficiaires) pour 2003. Ce volume est ramené, hors anciens militaires valides, à 34 781 personnes.

Le taux légal d'emploi est stable depuis plusieurs années. Il est probable que cette stabilité après la progression constatée jusqu'en 1999, reflète davantage l'amélioration de la qualité de l'indicateur qu'une véritable mesure de l'évolution du nombre de bénéficiaires. On remarque ainsi que la plupart des ministères ont fait d'importants efforts pour affiner leur taux d'emploi et répondre ainsi aux enquêtes de la DGAFP.

d) Réduire l'hétérogénéité des recrutements.

Un premier constat concerne la forte hétérogénéité de situations qui existent au sein des différents départements ministériels ou établissements publics : le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi varie de moins de 1 % à plus de 10 %. Pour plusieurs administrations, le taux d'emploi est supérieur à l'objectif de 6 % : le Ministère en Charge de l'Emploi (6,6 %), le Ministère de l'Outre-Mer (8,6 %), la Poste (6,3 %), Météo France (9,7 %) et l'ONF (10,1 %). Il convient néanmoins de relever que Météo France et l'ONF dépasse le taux légal grâce à une forte proportion d'anciens militaires valides au titre des emplois réservés dans leurs effectifs. D'autres administrations progressent et s'approchent du taux de 6 %, comme les Ministères en Charge des Affaires Etrangères (4,7 %), de l'Équipement (5,4 %), de l'Intérieur (5,5 %) et de la Santé (4,5 %). En revanche, plusieurs autres ministères et établissements publics présentent un taux d'emploi inférieur : les Ministères de l'Agriculture, des Finances, de la Défense, les Services du Premier ministre ou encore le CNRS, l'INRA ou l'INSERM qui ne dépassent pas les 4 % de bénéficiaires. On peut supposer que les contraintes liées à l'activité spécifique de l'employeur, à la culture de l'administration et au volontarisme des politiques de ressources humaines construisent ces paysages divers.

L'enquête 2003 permet de calculer un taux avec une méthode similaire à celle qui est appliquée aux employeurs soumis au droit du travail. Ce taux d'emploi s'élève en 2003 à 4,8 %, pour 4,6 % en 2002. Il s'agit de la dernière année de réalisation de cette étude dans la mesure où la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit un alignement des règles applicables au secteur privé sur celles du secteur public.

¹¹ Estimé, car l'enquête procède par sondage et extrapolation.

- e) Organiser une véritable mobilité professionnelle.

Les travailleurs handicapés relèvent en majorité de la catégorie C.

Les données relatives aux types d'emplois occupés par les agents handicapés révèlent que les emplois de catégorie C sont très largement majoritaires. Ils représentent 53,3% de l'ensemble des bénéficiaires.

Certes, dans certains secteurs des fonctions publiques, ces taux peuvent être variables.¹²

Par ailleurs, il faut noter que cette répartition reste sensiblement identique à celle de 2002.

- f) Pour une véritable égalité homme-femme.

Les femmes doivent avoir les mêmes chances d'intégrer et d'être maintenues dans les fonctions publiques que les hommes.

6) Les enjeux du fonds.

Plusieurs enjeux ont été recensés au cours des réunions de travail du groupe de réflexion :

- a) Les fonctions publiques vont devoir sortir d'une obligation d'emploi sans sanction à une obligation d'emploi éventuellement sanctionnée. Mais la sanction n'est pas la finalité première de la loi de 2005. Elle est un symptôme d'un défaut d'insertion qu'il faut analyser, comprendre et auquel il faut remédier.
- b) Compte tenu des efforts déjà réalisés par les fonctions publiques et bien que le taux de 6% ne soit pas atteint, nombreuses sont les compétences issues d'une accumulation d'expériences positives. Il est inutile de refaire ce qui existe déjà : expérience des Cap Emploi et des structures spécialisées ou encore celles des fonctions publiques, tel le travail réalisé de longue date par le service Saphire au Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz.
- c) Faire appel aux compétences existantes y compris celles externes aux fonctions publiques ne doit cependant pas conduire à externaliser l'ensemble des réponses et les stratégies de recrutement de personnes handicapées. Elles doivent s'inscrire dans une rénovation des comportements managériaux. Elles ne peuvent donc être totalement être externalisés.

¹² Dans la fonction publique (Source DGAFP) et hors Éducation Nationale, 15,9 % des agents de l'État sont en catégorie A, 19,5 % en catégorie B et 48,5 % seulement en catégorie C (16 % pour les ouvriers d'Etat et les non titulaires). Aussi, la population des fonctionnaires handicapés apparaît moins qualifiée que la population de l'ensemble des fonctionnaires. Les établissements publics scientifiques et techniques qui ont participé à l'enquête, comptent, en raison de leur structure particulière, un plus grand nombre d'agents de catégorie A (50,8 % au CNRS, 30,3 % à l'INSERM). Le Ministère de l'Agriculture et les établissements relevant du Ministère de la Santé sont également bien positionnés sur cette catégorie hiérarchique. En ce qui concerne enfin les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP, 5,8 % relèvent de la catégorie A, 25,2 % de la catégorie B et 69 % de la catégorie C (structuration identique à celle de 2002).

- d) Les fonctions publiques ne doivent pas se contenter de recruter. Il leur faut ensuite accompagner, valoriser, organiser la mobilité professionnelle aussi inter-fonction publique que verticale (mobilité professionnelle).
- e) Aussi et afin d'éviter les cloisonnements, il est indispensable qu'une fraction significative de l'enveloppe régionale permette de mettre en œuvre des actions communes à plusieurs fonctions publiques.
- f) Enfin, l'enjeu des rapports annuels va bien au-delà de l'obligation de rendre des comptes. Il s'inscrit dans la nécessité de conduire un vrai dialogue social autour de la question de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

7) **Ces enjeux appellent de la part du groupe de travail les propositions suivantes:**

- a) Il est essentiel que l'échelle d'action du fonds soit régionale. Afin de lui permettre d'agir à un niveau suffisant pour avoir une vision diversifiée des besoins et des projets et pour éviter aussi des doublons inutiles car des fonds départementaux voire communaux n'auraient que peu de pertinence.

Cette échelle régionale n'est pas incompatible avec un travail en réseau prenant en compte les « référents insertion professionnelle » des maisons départementales des personnes handicapées. Bien au contraire, cette échelle régionale favorisera une approche en réseau multidisciplinaire.
- b) L'expérience acquise par SARIA depuis dix ans rend légitime sa candidature aussi bien dans le comité de gestion du comité national du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques que dans le comité régional, notamment en Région Lorraine. SARIA souhaite être associée à l'instruction des demandes afin quelle puisse mettre son savoir-faire à disposition du fonds. Son ancienneté, son conventionnement avec le Ministère de la Fonction Publique, sa reconnaissance par les trois fonctions publiques, son partenariat avec les organismes de formation¹³, l'existence de son comité d'éthique légitiment cette demande.
- c) C'est pourquoi SARIA souhaite que la convention avec la DGAPF soit étendue à la Direction Générale des Collectivités Locales (Ministère de l'Intérieur) ainsi qu'avec la Direction des Hôpitaux et de l'Organisation des Soins (Ministère de la Santé).
- d) L'organisation dès 2006 de rencontres régionales permettant aux acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées de se rencontrer, de se connaître, d'échanger, d'intégrer et de consolider le réseau.
- e) L'élaboration au plan régional d'un protocole entre les trois fonctions publiques permettant la prise d'engagements quant à l'emploi de personnes handicapées dans les trois fonctions publiques, la mise en place de passerelles favorisant la mobilité inter-fonctions publiques.

¹³ Institut Régional d'Administration de Metz, Délégations Régionales du CNFPT notamment de Lorraine et d'Alsace-Moselle, Ecoles nationale d'application des cadres territoriaux, Ecole Nationale d'Administration, Institut des Etudes Territoriales, etc...

- f) Enfin, dernière proposition : il est indispensable de soumettre ce rapport à la concertation des institutions des trois fonctions publiques aussi bien d'Etat, hospitalière que territoriale et pour cette dernière, en ce qui concerne la Lorraine, du conseil régional, des conseils généraux et des mairies.

8) Annexes :
a) Lettre de SARIA au préfet de la région Lorraine

Monsieur le Préfet,

Les personnes qui composent le bureau de l'association SARIA et qui ont eu l'honneur de vous rencontrer le 10 décembre dernier m'ont demandé de vous remercier pour l'accueil chaleureux qui vous avez bien voulu leur témoigner ainsi que pour l'écoute attentive que vous avez su réserver à leurs propos.

Au moment où ce courrier vous est adressé, le parlement vient d'achever l'examen de la loi relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Son vote officiel interviendra le 18 janvier prochain. Ainsi que vous le savez, en décidant de créer un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, cette loi rejoint une des préoccupations de notre association.

Cet objectif devrait être atteint dès 2006 avec la création effective de ce fonds qui sera géré par un établissement public sans doute relayé par des antennes régionales qui devraient naturellement trouver leurs places dans les futures maisons départementales du handicap.

Vous aviez jugé intéressante, au cours de notre entretien, l'idée de confier à SARIA en raison de son expérience dans ce domaine une mission d'étude permettant de préfigurer ce que pourrait être la mise en place de ce fonds en région Lorraine, le partenariat dans les trois fonctions publiques régionales qu'il permettrait de mettre en œuvre ainsi que les modalités concrètes de son fonctionnement. En effet, rien ne serait plus dommageable que la dispersion des moyens ou des projets qui, ni les uns ni les autres, n'ont à gagner à un manque de synergie entre les acteurs.

Ainsi que je vous l'ai indiqué, SARIA est prête, sous réserve qu'une mission lui soit officiellement confiée, à conduire bénévolement cette étude et à vous en remettre les résultats dans le courant du second semestre 2005. Nous pensons ainsi pouvoir contribuer utilement à la mise en place en région Lorraine du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Nous vous remercions par avance de bien vouloir nous confirmer par l'envoi d'une lettre de mission votre accord, lequel nous permettra de rencontrer les acteurs concernés de telle sorte à vous remettre à la date convenue l'étude en question.

Je saisis l'occasion de ce courrier pour vous remercier d'avoir bien voulu accepter d'ouvrir ou de clôturer le colloque que nous préparons en 2005 afin de poursuivre la sensibilisation et la formation de tous ceux, notamment cadres supérieurs des fonctions publiques, qui peuvent grandement faciliter au delà de l'obligation légale à laquelle ils sont tenus l'insertion professionnelles des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Monsieur le Préfet de Région, à l'assurance de notre très haute considération.

Le Président de SARIA

Raymond CHABROL

b) Lettre de mission de M. Bernard Hagelsteen, Préfet de la Région Lorraine.



PRÉFECTURE DE LA RÉGION LORRAINE

**Secrétariat Général pour
les Affaires Régionales**

Affaire suivie par Claude ROQUE (cl)
☎ 03.87.34.89.64

METZ le, 26 JAN. 2005

0432

Monsieur le Président,

Par courrier du 31 décembre 2004, vous m'avez proposé de conduire une mission d'étude de préfiguration, pour la mise en place en Lorraine, du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Sa création, inscrite dans la loi relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a été votée le 18 janvier 2005.

C'est bien volontiers que je vous confie cette mission : la qualité des actions menées par l'association SARIA depuis de nombreuses années me semble être la garantie que cette étude, dont je vous remercie de m'indiquer qu'elle sera réalisée bénévolement, sera conduite conformément aux attentes de l'ensemble des acteurs concernés par la création de ce fonds.

Je vous propose que les résultats de cette étude me soient remis dans le courant du second semestre 2005.

Cette date permettrait en effet de mettre en place le dispositif dès 2006, tout en laissant le nécessaire temps d'examen et de concertation aux services de l'État ainsi qu'à ceux des fonctions publiques territoriales et hospitalière.

S'agissant de l'ouverture ou la clôture du colloque que vous organisez en 2005, c'est avec un grand plaisir que je vous confirme mon accord, tout en vous invitant à vous rapprocher du Secrétariat Général aux Affaires Régionales pour en arrêter les modalités pratiques.

En vous remerciant pour votre contribution à cet objectif qui engage l'État dans son ensemble, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

LE PREFET DE LA REGION LORRAINE,

Monsieur Raymond CHABROL
Président de SARIA
28, rue de Saurupt BP 3039
54042 NANCY CEDEX

Bernard HAGELSTEEN

c) Présentation de l'association SARIA.

Depuis 1995, SARIA est une association de bénévoles des fonctions publiques, dotée d'un comité d'éthique. Son objectif est de favoriser une mise en réseau d'acteurs susceptibles d'aider les personnels désavantagés ou handicapés à trouver des solutions à leurs problèmes spécifiques sur leur lieu de travail. Conventionnée depuis sa création avec la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique¹⁴, elle met en synergie progressive un réseau d'échanges de plus en plus actif entre les services publics.

Elle est, depuis 1997, l'organisatrice de colloques annuels ouverts à tous les responsables, cadres ou agents des fonctions publiques.

Elle est également, depuis 2000, dans le cadre du partenariat IRA/CNFPT/FPH¹⁵ à l'origine de l'organisation de formations de sensibilisation à l'accueil, l'intégration des personnes handicapées pour les cadres, responsables ou agents des différentes fonctions publiques.

Elle est enfin, une équipe prête en permanence à s'enrichir de nouvelles idées et de nouvelles personnes ayant une expérience dans le champ du social. A ce titre, dans le cadre de la nouvelle loi du 12 février 2005, elle a été missionnée par Monsieur le Préfet de la Région Lorraine pour animer un groupe de travail et de réflexion, et faire des propositions sur la mise en place en Lorraine du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Colloques SARIA :

10 colloques réalisés depuis 1997. 700 participants au total.

14/03/1997 : SARIA : une exigence, un défi.

24/06/1997 : Informer et prévenir, faire témoigner. Une exigence, un défi.

13/03/1998 : Insertion, réinsertion, reconversion : Privé et public : Les stratégies.

15/01/1999 : Réinsertion professionnelle : Des réponses à construire. Itinéraires et stratégies.

19/11/1999 : Réinsertion professionnelle : Pourquoi ? Comment ? Des outils. Des réponses.

24/11/2000 : L'accueil des personnes handicapées et désavantagées dans les fonctions publiques.

De la formation à l'action, vers la construction d'un réseau.

09/11/2001 : Colloque SARIA IRA - L'accueil des personnes handicapées et désavantagées dans les fonctions publiques.

06/03/2003 : Colloque SARIA IRA - L'accueil des personnes handicapées et désavantagées dans les fonctions publiques.

11/03/2004 : Colloque SARIA IRA - Le handicap : grande cause Européenne. Échange sur les politiques et pratiques en France et en Allemagne.

02/06/2005 : Colloque SARIA IRA - Handicap et fonctions publiques : insertion initiale et reclassement.

Actes téléchargeables sur www.ira-metz.fr (Cliquer sur Liens puis Saria)

Actions de formations menées :

Les thèmes principaux des actions de formations ou interventions diverses :

- Sensibilisation au problème du handicap
- La reconversion professionnelle
- Le reclassement professionnel
- L'accueil des personnes handicapées
- Les personnes désavantagées ou en situation difficile
- L'aide au personnel
- Les bilans de compétence
- La connaissance des réseaux
- Etc...

¹⁴ Ministère de la Fonction Publique - 32, rue de Babylone 75007 Paris

¹⁵ IRA : Institut Régional d'Administration -CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale –
FPH : Fonction Publique Hospitalière

Le Public :

Cadres et agents des trois fonctions publiques, (responsables de formation, attachés, chefs de services, secrétaires d'accueil, agents ou cadres en situation de handicap...), médecins, assistantes sociales, ingénieurs, correspondants handicaps, formateurs, etc...

Les partenaires de formations :

- L'IRA de Metz
- Le CNFPT

Le nombre d'actions depuis 2001 :

- 24 formations
- 4 conférences
- 648 personnes sensibilisées ou formées

Les lieux :

IRA de Metz, IRA de Nantes, ENACT Angers, Préfecture d'Île de France, CNFPT Lorraine, CNFPT Alsace-Moselle, INSERM, CNRS, Collectivités territoriales (Lille, Mulhouse, Metz, Nancy), etc...

Membres du conseil d'administration :

- | | |
|----------------------------------|--------------------|
| • Mr CHABROL Raymond | Président |
| • Mme AUBERT Simone | Vice Présidente |
| • Mr FERRETTI Jean-Marc | Vice Président |
| • Mr BRUCHER Jean-Paul | Secrétaire Général |
| • Mme PRUD'HOMME Marie-Christine | Trésorière |
| • Mme LEMAIRE-EGOT Mireille | Personne relais |
| • Mme ALBISER Simone | Administrateur |
| • Mr BAILLARD Patrick | Administrateur |
| • Mr GRY Yves | Administrateur |
| • Mme HORRAS Fabienne | Administrateur |
| • Mme MACHIN Pauline | Administrateur |
| • Mme MAUGUIN Geneviève | Administrateur |
| • Mr MERVELET Jean | Administrateur |
| • Mr ROQUE Claude | Administrateur |
| • Mme ROSSO-DEBORD Valérie | Administrateur |
| • Mme STOLL Isabelle | Administrateur |

Comité d'éthique de SARIA :

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| • Mr GILTARD Daniel | Président |
| • Mr JOUBERT François Richard | Vice Président |
| • Mr THIBAUT Gilbert | Vice Président |

d) Comptes-rendus des réunions.

COMPTE RENDU DE LA PREMIERE RENCONTRE LE 26 MAI 2005

ORGANISEE PAR L'ASSOCIATION SARIA

Thème : « mission demandé à l'association SARIA par M. Bernard Hagelsteen, Préfet de la région Lorraine »

Objet : Elaboration du rapport de mission demandé à l'association SARIA par M. Bernard Hagelsteen, Préfet de la région Lorraine sur la mise en place en région Lorraine du futur fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

M. Chabrol président de SARIA ouvre la réunion en remerciant les participants d'avoir répondu si vite et en si grand nombre à l'invitation lancée par le CREAI au travers de sa lettre électronique. Il souligne l'efficacité de cette lettre qui grâce au nombre d'abonnés (900) a permis la réussite de cette rencontre. Il remercie aussi le président du CREAI, M. Joubert, son directeur, M. Toussaint, et les deux chargées de mission du CREAI, Mmes Dunez et Gérardin, de leur présence.

Il indique que chargé de prendre avec Jean Paul Brucher, secrétaire général de SARIA, les notes afin d'établir le compte rendu de cette première réunion, il demande à Mme Simone Aubert, Vice-Présidente de SARIA et Ajointe au maire de Nancy de bien vouloir animer la rencontre.

Après avoir présenté SARIA, ses statuts et son objet social, il rappelle les objectifs de cette réunion : préfigurer à la demande de M. Hagelsteen, préfet de la région Lorraine, la forme déconcentrée et décentralisée que pourrait prendre en région Lorraine la mise en place du futur fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques (FIPPHFP sera le sigle retenu faute de mieux pour ce compte rendu) dont la création a été décidée par la loi du 12 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

M. Joubert : demande la parole pour indiquer que le CREAI s'associe à la démarche de SARIA qu'il soutient bien entendu puisqu'il en est aussi un des vice-présidents.

M. Deschang : souligne que les fonctions publiques ne sont pas en avance en ce qui concerne l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Certes, il convient qu'il faut comparer ce qui l'est car l'existence de l'Agefiph et l'obligation de s'acquitter d'une contribution quand le quota d'embauche de personnes handicapées n'est pas atteint explique cette différence de situation entre secteur privé et public. Il souhaite que l'on ne recrée par pour le secteur public une sorte d'Agefiph car il ne faut pas mélanger ce qui relève de la décision politique et ce qui relève du financement des actions. Or, l'Agefiph mixe trop ces deux nécessités. C'est selon lui une des raisons du mauvais fonctionnement de l'Agefiph.

Mme Aubert : souhaite que chacun s'exprime sur ces remarques et demande si les participants peuvent préciser leurs attentes au sujet de la forme que devrait prendre le FIPPHFP.

Mme Strasser : indique que bien entendu elle n'apportera à cette question que des réponses sur la forme déconcentrée du FIPPHFP.

M. Joubert : rappelle que les questions sur la forme de la future structure dans sa forme nationale ou locale ne doivent pas faire oublier la personne et son projet qui doivent être au centre du dispositif. La loi du 12 février 2005 s'est donnée cette mission, cette priorité. Comment réorganiser nos savoir faire pour travailler à partir du projet de la personne ? Pour conduire la personne vers l'emploi et lui permettre de s'y maintenir, il convient de distinguer « donner un emploi » et « aspirer à un emploi », de veiller à ce que nos réponses correspondent aux aspirations de la personne. Il faut éviter tout processus d'empilement et ce n'est qu'en ayant pour priorité la personne que l'on peut l'éviter.

M. Deschang : souhaite que l'on n'oublie pas le rôle que les CAP Emploi peuvent et doivent apporter demain au FIPPHFP.

Mme Aubert : Comment les membres de cette rencontre peuvent-ils être demain force de proposition aussi bien en ce qui concerne l'insertion initiale que le reclassement des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi ?

Mme Pierrat : Les entreprises privées ne comptent pas toujours bien les personnes handicapées présentes au sein de leurs personnels. La structure dont elle est la collaboratrice n'intervient pas dans le secteur public qui ne doit pas mieux compter que le privé. Elle ne peut y développer de diagnostic-conseil ce qui serait très utile cependant.

M. Montoyon : A qui peut-on reconnaître dans les fonctions publiques la qualité de travailleurs handicapés ? Quelle est la procédure pour cette reconnaissance ? Quels métiers occupent-ils ? Comment les compter ?

M. Joubert : relève que la loi du 12 février 2005 a supprimé le comptage par unité. Désormais tout travailleur handicapé compte pour une seule personne. Cette décision est selon lui forte par le sens qui lui est attachée.

M. Gasnier : Comment mener demain cette politique dans les fonctions publiques au niveau territorial ? Il faut selon lui créer des groupes inter administration. Il faut aussi pouvoir se déplacer sur place.

M. Deschang : rappelle qu'il faut tenir compte du nouveau rôle des conseils généraux quant aux politiques destinées aux personnes handicapées. Ils vont jouer un rôle pilote. Il rappelle les circulaires de la DGEFP à ce sujet.

M. Toussaint : indique que, en ce qui concerne l'Agefiph, celle-ci dispose de tous les outils pour agir avec efficacité mais que dans la pratique elle connaît de nombreuses limites. Il faut repenser les questions sur citoyenneté et personnes handicapées. Il faut aussi réfléchir aux relations qu'il conviendra de nouer avec les maisons départementales des personnes handicapées.

Mme Aubert : Le comptage des personnes handicapées est mal fait dans les fonctions publiques. On ne peut obliger une personne handicapée à se déclarer. Comment par ailleurs agir sur ce sujet de manière transversale ? Comment décloisonner et favoriser la mobilité entre fonctions publiques pour faciliter le reclassement ? Que tirer comme leçon de nos expériences antérieures dans ce domaine ? Cela lui semble des questions essentielles.

M. Toussaint : Comment évaluer les effets des moyens mobilisés ? Quels liens devra-t-on établir avec les aides humaines pour réussir cette intégration ? Au delà des moyens, ce qui est déterminant, c'est l'organisation et la capacité à mobiliser des réseaux.

Mme Nivoix : Il ne faut surtout pas avoir deux façons d'agir : l'une pour le privé et l'autre pour le public.

Mme Aubert : Ce qui est important, c'est l'accompagnement humain de l'insertion professionnelle.

Mme Tramoni : note l'importance de la formation des personnes qui accueillent des personnes handicapées dans leur service et de la formation de ces personnes handicapées elle-même. Il faut former à la connaissance des droits des personnes handicapées.

Mme Perry : Il faut aussi informer les personnes handicapées. Faire un état des lieux.

Mme Strasser : Il est nécessaire d'avoir des fiches de poste et des choix sur les métiers notamment dans l'accès par la voie contractuelle. Il faut aussi faire une différence entre reconnaissance du handicap et être une personne handicapée. Par ailleurs, elle note la difficulté de recruter sur certains postes tels que les postes de catégorie C.

Mme Aubert : précise que dans la fonction territoriale après la réussite du concours se pose le problème de l'adaptation du poste.

Mme Tramoni : indique qu'une des solutions est l'édition de répertoires des métiers.

Mme Lepand : Le CHU de Nancy vient de lancer le recensement des travailleurs handicapés. Il existe beaucoup de personnes non déclarées. On ne sait pas faire émerger cette réalité.

Au CHU les métiers sont physiques et l'hôpital fabrique du handicap. (Ex. les troubles musculo – squelettiques). Il y a de plus les problèmes d'accessibilité des locaux. Le CHU connaît moins de souci lorsqu'il recrute selon la procédure contractuelle. Les demandes de reclassement sont de plus en plus nombreuses. Il y a une méconnaissance des moyens pour reclasser.

Mme Aubert : Le rôle des CHSCT est important. Il faudrait les interroger.

Mme Barroche : soulève les difficultés liées au handicap psychique dont la reconnaissance est difficile car il est difficile à évaluer et surtout invisible. Comment donc accompagner une personne vers la reconnaissance de son handicap ? Comment lui offrir quelque chose pour faciliter cette reconnaissance ? Il y a une absence d'aide et peu d'accompagnement.

Mme Strasser : Il faut aussi souligner qu'une personne en souffrance n'est pas nécessairement handicapées psychique.

M. Deschang : La reconnaissance n'est pas bien comprise par les personnes handicapées car elles ne voient pas ce qu'elle peuvent en retirer.

M. Toussaint : rappelle l'importance des définition : déficience, situation de handicap. Il signale ainsi la nécessité d'un décloisonnement pour articuler handicap / insertion / filière / compétence...

M. Deschang : c'est aussi le rôle des PDITH (plans départementaux pour l'insertion des travailleurs handicapés).

Mme Nivoix : L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques est quelque chose de très compliqué. On ne peut pas proposer nos services car nous ne sommes pas missionnés. C'est très lent. Il y a beaucoup d'échelons hiérarchiques. Il y a une opacité certaine du recrutement. Pourtant en Meurthe et Moselle, 20% des embauches de personnes handicapées se font dans les fonctions publiques. Les fonctions publiques devraient être intéressées par l'expérience des CAP Emploi.

M. Jaworski : Il faut utiliser aussi la voie de l'apprentissage. Mais il y a peu d'apprentissage dans les fonctions publiques. Pourtant c'est une excellente passerelle vers l'emploi.

M. Joubert : Comment donc faire reconnaître l'apprentissage dans les fonctions publiques ?

M. Ferretti : présente SAPHIRE, service du rectorat. Il souligne que la prochaine décentralisation des personnels TOS de l'éducation nationale ralentira l'embauche de personnes handicapées car il n'y restera que des postes souvent très qualifiés.

Mme Aubert : note toute l'importance des partenariats.

Mme Barroche : rappelle qu'il faut se servir des dispositifs d'évaluation en milieu professionnels. Ils sont déterminant pour la construction de la relation personne / employeur, ainsi que le temps partiel comme moyen d'adaptation.

M. Gasnier : Insiste sur l'importance de bâtir un partenariat avec les CAP Emploi. De même il faut utiliser les liens voire en créer entre les PDITH et les CAP Emploi. Enfin, il est nécessaire de se mettre d'accord sur un outil commun d'évaluation des personnes.

Mme Aubert : redit l'importance de la transversalité et souligne combien il est important d'utiliser ce qui marche et existe. Elle se méfie de ce qui ne se met pas en place tout de suite.

M. Deschang : partage ce point de vue. Les outils transversaux actuels qui donnent de bons résultats aussi bien dans le privé que le public doivent être utilisés. Par ailleurs, il pose la question de savoir ce que sera l'éthique du futur FIPPHFP.

Mme Aubert : note la faiblesse de la sensibilisation au recrutement de personnes handicapées et redit toute la priorité qu'il convient d'accorder à l'accompagnement.

Mme Giraud : rappelle que le réseau CAP emploi est porteur d'une expérience dans ce domaine dans le champs des entreprises privées.

M. Ferretti : indique que les fonctions publiques doivent cependant développer leurs propres expertises car elles se trouvent face à des problématiques parfois différentes. Par ailleurs, les fonctions publiques sont naturellement méfiantes à ce qui vient directement du privé. Il faut aussi sur ce point rassurer. L'expertise doit savoir conjuguer les compétences du public et du privé.

M. Deschang : ré insiste sur le fait que l'expérience des CAP Emploi sera utile. Comme d'ailleurs celle de l'ANPE qui elle est plus généraliste.

Mme Barroche : note cependant que le développement de l'expertise se heurte au manque de formation des DRH des fonctions publiques.

Mme Montoya : Comment savoir se servir des expertises établissements sociaux et médico-sociaux. ? Elle se dit prête à apporter des réponses à cette question.

Mme Tramoni : Il est parfois difficile de réaliser l'adéquation entre un recrutement parfois peu qualifié et les postes. Cela est vrai pour les catégories B mais moins pour les A.

M. Joubert : pose la question de la mobilité des personnes handicapées dans l'emploi. Celle-ci est souvent très faible. Et le futur fonds devra s'y intéresser. Il devra penser trajectoire professionnelle. Se poser la question de la carrière des personnes handicapées.

A la fin des échanges M. Chabrol note quelques points importants qui semblent s'être dégagés :

- 1) Il faut impérativement savoir recenser les personnes handicapées comme les métiers et postes disponibles pour elles mêmes avec tous les effets pervers des recensements qui introduisent des biais aussi bien dans les déclarations que dans ce que l'on nomme handicap.
- 2) La question de la territorialisation du FIPPHFP est essentielle.
- 3) De même travailler de façon transversale est aussi une priorité.
- 4) L'expérience des CAP Emploi devra être mise au service du FIPPHFP. Il est indispensable de ne pas empiler les dispositifs et de ne pas en réinventer lorsqu'ils existent.
- 5) Mais il est tout aussi important d'utiliser les expertises déjà existantes dans les fonctions publiques.
- 6) Le fonds devra prendre en compte la relation citoyenneté/personnes handicapées.
- 7) Se servir de l'apprentissage comme passerelle est une priorité.
- 8) La question de l'éthique du FIPPHFP devra être abordée.
- 9) La personne handicapée devra être mise au centre du dispositif.

Les participants décident de se retrouver afin d'approfondir ces premiers échanges.

COMPTE RENDU DE LA SECONDE REUNION SARIA DU 27 SEPTEMBRE 2005 TENUE AU CERAI DE LORRAINE.

Simone AUBERT, Vice-Présidente de Saria ouvre la réunion en demandant si les participants ont des observations à formuler sur le compte rendu de la première réunion. A l'unanimité, ce compte rendu est approuvé. Elle insiste sur le fait que la création de trois sections au sein du futur fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques est un risque réel de cloisonnement. et cela d'autant plus que la loi elle-même insiste sur ce point en disposant que les crédits de chaque section correspondant à chacune des fonctions publiques doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs appelés à financer cette section. Elle note cependant l'ouverture de la loi qui indique que des actions communes à plusieurs fonctions publiques peuvent être financées par les crédits relevant de plusieurs sections. De même, elle insiste sur la nécessité en matière d'insertion professionnelle dans les fonctions publiques d'être très attentif aux inégalités hommes-femmes.

Après avoir demandé aux personnes présentes de rapidement se présenter, elle donne la parole à M. CHABROL qui rappelle que l'objectif de cette réunion est triple :

- a) Remettre au Préfet de la Région Lorraine avant la fin de cette année dans le cadre de la mission qu'il a confié à SARIA le rapport permettant de lui indiquer la façon dont le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques pourrait fonctionner en Lorraine.
- b) Etre aujourd'hui très pratique pour tenter de faire émerger les axes de ce fonctionnement.
- c) Rédiger en suite la trame de ce rapport et le faire valider courant novembre prochain par le groupe de travail.

M. JOUBERT : En tant que membre du CNCPPH et comme président de l'ANCREAI informe que le projet de décret sur le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques sera sans doute présenté au CNCPPH en octobre prochain. Par ailleurs, une demande a été déposée par le CNCPPH afin que l'abaissement de l'âge de la retraite accordée aux affiliés handicapés du régime général soit étendu aux agents publics.

M. ROLAND (Cap Emploi Savoie) informe les personnes présentes de l'initiative prise par le Préfet de Savoie d'élaboration d'un pacte territorial sur l'accès des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques de ce département. Il nous tiendra au courant de l'avancée de cette initiative. Ce pacte territorial devrait être signé à l'occasion de la prochaine semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre prochain.

M. CHABROL remercie M. ROLAND d'être venu de si loin et se félicite de ce début de partenariat. Il remercie également M. Roques, chargé de mission auprès du Préfet de Région et, par ailleurs, membre du conseil d'administration de SARIA d'être présent.

Mme MONTROYA demande si les fonctions publiques pourront continuer à passer commande de prestations fournies par des structures de travail protégées et ainsi en tenir compte dans le calcul du quota de personnes handicapées qu'elles emploient

M. FERETTI confirme ce maintien ainsi que M. CHABROL. Ils insistent sur le fait que l'appel à des structures de travail protégé n'est pas cependant aussi bien intégré que dans le secteur privé dont la culture est différente. Ils insistent ensemble sur le fait que ce mode de financement ne doit pas être utilisé pour se dédouaner.

Mme AUBERT indique ce qu'il est possible de confier comme missions à de telles structures dans le cadre des marchés publics.

M. JOUBERT intervient pour indiquer que ce qui est important dans la loi de 2005 est qu'une personne handicapée compte pour une seule personne et non comme dans la loi de 1987 pour le secteur privé où selon son handicap une personne handicapées est, selon son handicap ou sa situation, prise en compte une ou plusieurs fois. La survalorisation de la charge du handicap induisent une dévalorisation de la personne.

A l'issue de la présentation des personnes présentes, M. CHABROL demande au groupe si l'idée de procéder à une enquête pour connaître le nombre de personnes handicapées exerçant dans les fonctions publiques en Lorraine est pertinente et utile.

M. ROLAND relève que ce recensement présente de nombreuses difficultés dues au fait que les personnes sont libres de se déclarer handicapées et sont toujours inquiètes par l'utilisation qui peut être faite de ce type d'enquête.

M. ROQUES rappelle que ce principe de déclaration est le même aussi bien dans le secteur privé que public.

M. ROLAND indique qu'il y a un décalage important entre les chiffres fournis et la réalité.

M. FERETTI rappelle que l'initiative d'un tel recensement dans l'Education Nationale s'est heurtée récemment aux réticences des syndicats et au fait que seul un recensement national pouvait être légitime.

Mme STRASSER demande ce que l'on veut faire avec cette enquête. De toute manière un recensement exhaustif est impossible. Elle propose de distinguer le recensement des bénéficiaires d'un recrutement exhaustif des personnes handicapées.

M. CHABROL repose la question de savoir si l'on doit faire un tel recensement.

Mme STRASSER répond positivement mais dès lors que l'on en connaît les difficultés et les limites.

M. CHARVET souhaite entrer dans le vif du sujet. Que doit-on mettre en œuvre pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques ? Avec quels moyens ? Le recensement des personnes handicapées recrutées n'est pas la question importante car l'obligation que crée le fonds le rendra obligatoire. Le but des réflexions de ce groupe de travail est le suivi dans l'emploi des personnes handicapées.

M. ROQUES rappelle que telle est bien la commande du Préfet de Région. La mission confiée à SARIA doit tenter de répondre à cette question : quels sont les gisements d'emploi pour les personnes handicapées et comment faire pour améliorer l'emploi de ces personnes par les fonctions publiques ?

Mme BAROCHE souligne qu'en dépit des critiques que peut appeler un recensement celui-ci reste indispensable. Elle rappelle qu'il existe des handicaps invisibles tel que le handicap psychique et qu'il faut les recenser pour mettre en évidence certaines lacunes dans l'emploi et surtout l'accompagnement de ces personnes. Pour elle, le recensement reste une nécessité.

Mme AUBERT indique qu'un tel recensement doit être entrepris avec l'accord des syndicats.

Mme BAROCHE ne conteste pas cela mais indique qu'un tel recensement permet à tout le moins de savoir où se trouvent les dispositifs spécialisés pour suivre les personnes handicapées. Malheureusement, ils sont trop peu nombreux.

M. TOUSSAINT rappelle que la question des enquêtes est un problème permanent. Il ne s'agit pas cependant uniquement de compter mais aussi de faire le point sur les freins et les leviers pour l'emploi. Une enquête sur les situations rencontrées serait très utile.

Mme ALBERTI attire l'attention du groupe sur les effets pervers des recensements car, dit-elle, les questions sont toujours délicates à poser. Elle suggère que l'on attende le document officiel négocié avec les partenaires sociaux que ne manquera pas d'élaborer le futur fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

M. DESCHAMPS pense que ce qui est important c'est de faire respecter la loi. Il précise qu'il convient de distinguer recensement et repérage des souffrances.

M. ROQUES indique que ce débat est ancien et qu'il remonte à la loi de 1987.

M. JOUBERT rappelle que le fonds permettra de compter mais que, peut être, il n'est pas inutile d'avoir une approche régionale que nous n'avons pas actuellement. Ce qui compte dans le cadre de ce groupe c'est de dire concrètement ce que l'on veut faire. Donc être réaliste. Une nouvelle loi a été votée. Elle met en avant le projet de vie de la personne handicapée. C'est au travers de ce projet de vie que les fonctions publiques seront interrogées. SARIA peut être le réseau d'appui de ces actions concrètes.

Mme MAUGUIN pose la question de savoir comment tirer parti des expériences positives actuelles. Comment travailler avec les personnes handicapées sur leur environnement ? Comment faire évoluer celui-ci ?

M. BRUCHER indique qu'au-delà des questions que soulève l'idée de recenser se pose en fait la question de la prise en compte des pratiques professionnelles d'insertion des personnes handicapées.

M. DESCHAMPS pense qu'il faut savoir ce qu'il va advenir avec le fonds des PDITH. De même, il faudra que l'on travaille avec les maisons départementales des personnes handicapées et notamment son référent insertion professionnelle. Enfin, n'oublions pas, dit-il, qu'il existe un réseau structuré notamment avec les Cap Emploi et qu'il faut surtout l'utiliser plutôt que d'en créer un nouveau.

M. CHARVET voit trois axes pour le fonds : a) l'insertion professionnelle. b) Le maintien dans l'emploi. c) la mobilisation des fonctions publiques.

Sur les compétences, il est essentiel que les réseaux Cap Emploi et des associations qui les portent soient utilisés. En fait, il faut passer de la création du fonds à des mesures concrètes sans créer de doublons inutiles dont les personnes handicapées n'ont que faire.

M. JOUBERT attire l'attention du groupe sur le fait qu'à aucun moment de la discussion les mots médecine du travail n'ont été prononcés. Il y a là un champ d'action et surtout de formation. Il se demande d'où vient ce manque. Il insiste sur l'importance de la formation des personnes porteuses d'un handicap pour favoriser leur accès à l'emploi mais également leur reconversion et leur maintien dans l'emploi dans une approche inter administration.

M. ROLAND rappelle que le recensement et les débats qu'il vient d'appeler montrent bien quels sont les enjeux. Parmi les axes, qui sans doute seront retenus en Savoie, il y aura celui sur la pré qualification des personnes handicapées.

M. FERETTI rappelle que la question de l'entrée dans les fonctions publiques est moins difficile que celle du maintien dans l'emploi ou que celle du reclassement.

Mme ALBERTI indique que l'accompagnement des chefs de services est une question stratégique. Il faudra s'appuyer sur les maisons des personnes handicapées pour apporter des réponses à cette question de l'accompagnement.

M. ROQUES suggère d'éviter le guichet unique et se demande comment capitaliser les savoirs-faire, les outils existants. Comment les faire connaître ?

Mme AUBERT insiste sur le fait qu'il faut s'inscrire dans le cadre des départs en retraite qui vont obliger à de nombreux recrutements. Certaines fonctions publiques, et notamment l'Etat, ne recrutent pas assez sur des critères de compétence ou de métiers.

M. ROLAND rappelle la nécessité et l'utilité d'utiliser les politiques de l'emploi. Nombreux sont les outils qui existent.

M. DESCHAMPS demande comment communiquera le futur fonds. A qui va-t-on s'adresser ? Pour obtenir quelles réponses ? Quel type de communication va-t-on utiliser ? Ces questions mériteraient d'être citées dans le rapport de mission.

M. TOUSSAINT rappelle que les collectivités publiques ne sont pas des entreprises comme les autres. Elles ont des missions notamment en ce qui concerne les personnes handicapées. Elles sont porteuses d'une capacité d'expérimentation.

M. CHARVET insiste de nouveau sur la nécessité de savoir utiliser le réseau Cap Emploi. Ce réseau demande qu'on légitime plus son action ; ses outils, ses compétences. Il attend aussi cela de cette rencontre et de la création du fonds.

Mme TRAMONI dit que la fonction publique territoriale n'a que peu de chiffres sur l'emploi des personnes handicapées. Qu'un travail est à entreprendre avec les centres de gestion. Et que l'idée de conférences de l'emploi public peut aider à l'embauche de personnes handicapées.

M. ROQUES lance l'idée de l'élaboration d'un protocole régional sur l'emploi des personnes handicapées par les fonctions publiques ainsi que cela a été fait récemment pour l'emploi des militaires quittant l'armée. Il doit être possible d'imaginer que sous l'impulsion du Préfet de Région un pacte régional soit signé.

Mme AUBERT rappelle qu'il ne faut pas oublier la question de la territorialisation du fonds. Sans doute sera-t-il efficace s'il est régional et cela pourrait être rappelé par le rapport de mission.

M. GASNIER plaide aussi pour cette régionalisation mais aussi insiste sur l'importance de bien distinguer les politiques du fonds des financements de telle sorte qu'il n'y ait pas mélange des genres.

Mme PERRY insiste sur le fait que le fonds devrait être régional et rappelle toute l'importance de l'apprentissage pour la qualification des personnes handicapées qui souhaitent travailler dans les fonctions publiques.

M. CHABROL à ce moment de la rencontre fait les propositions suivantes :

Outre le compte rendu de cette réunion, il se propose pour élaborer la trame du rapport de mission demandé par M. le Préfet de Région, voire une note de synthèse de dix pages maximum faisant clairement apparaître les axes de ce rapport.

Selon lui, ces axes pourraient être les suivants :

- 1) Aider les fonctions publiques avec la création de ce fonds à sortir d'une obligation d'emploi des personnes handicapées sans sanction pour entrer dans une démarche nouvelle où certes la sanction existera (verser par exemple au fonds une cotisation pour un emploi insuffisant de personnes handicapées) mais où l'innovation l'emportera. Il faudra avec le fonds être réaliste sans frilosité.

- 2) Aider les fonctions publiques à employer des personnes handicapées en rappelant ce qui existe mais aussi en innovant. Or, le champ de l'innovation est important : sur la formation à l'emploi des personnes handicapées, à leur accueil, au maintien dans l'emploi, aux échanges entre fonctions publiques, à l'accompagnement des services, à la mobilité professionnelle, à l'échange d'expériences, à la qualification des personnes.
- 3) Manifestement les personnes présentes aux deux réunions ont répondu très vite aux invitations. Il faut donc travailler sur cette volonté de s'associer autour du fonds.
- 4) Concernant un éventuel recensement, celui-ci peut ne pas avoir un objectif de comptage mais avoir celui de mieux connaître les situations concrètes rencontrées, les besoins, les freins et les leviers à l'embauche.
- 5) L'insertion professionnelle des personnes handicapées est un problème de société qui concerne les fonctions publiques en tant que tel. Par nature, elles concernées ces problèmes de société. Elles peuvent et sans doute doivent ouvrir des pistes.

Il propose que le rapport qui doit être remis au préfet de région fasse apparaître ces axes qui ici ne sont pas exhaustifs. Et qu'il soit proposé que ce rapport soit soumis à une large concertation afin d'aboutir à une rencontre de travail constitutive à la mise en place en région Lorraine du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La loi du 12 février 2005 mentionne un comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques et des comités locaux sans indiquer l'échelle territoriale de ces comités locaux. Seule une échelle régionale lui paraît pertinente pour mutualiser les échanges d'expériences, d'innovation et sans que cela remette en cause les compétences départementales des maisons départementales des personnes handicapées. Les délégations de l'AGEPHIP ont parfois un territoire plus large que le seul ressort d'une région administrative.

CE COMPTE RENDU SERA SUIVI D'UNE PROPOSITION DE RAPPORT DE MISSION QUI SERVIRA DE BASE POUR LA REDACTION DEFINITIVE DU RAPPORT QUE SARIA S'EST ENGAGE A REMETTRE AU PREFET DE LA REGION LORRAINE AVANT LA FIN DE CETTE ANNEE.

e) Liste des participants à la réunion de travail du 21 novembre 2005 au CREAI à Laxou.

NOM Prénom	Organisme	Coordonnées	e-mail
BRUCHER Jean-Paul	SARIA	28 rue de Saurupt 54000 NANCY	jean-paul.brucher@ac-nancy-metz.fr
STRASSER Véronique	PDIPHTH	32 avenue André Malraux 57046 METZ cedex 1	pdiphts@wanadoo.fr
HUMBERT Isabelle	PDITH 54	2 rue Joseph Piroux 54140 Jarville la Malgrange	pdiphts@wanadoo.fr
PERRY Agnès	APC	10 rue Alfred Kastler site St Jacques II 54320 MAXEVILLE	a.perry@apc-nancy.com
TOUSSAINT Gérard	CREAI	78 boulevard Foch 54520 LAXOU	creai.gt@wanadoo.fr
DESCHANG Jacques	PDITH 88	15 avenue Léon BLUM BP 88 88003 EPINAL	pdith88@wanadoo.fr
JOUBERT Richard	CREAI	78 boulevard Foch 54520 LAXOU	f.richard.joubert@wanadoo.fr
CHARVET Martial	AMIPH	20 rue Ernest Bradfer 55000 Bar Le Duc	amiph@.asso.fr
PAPINI Bruno	AMIPH	20 rue Ernest Bradfer 55000 Bar Le Duc	b.papini@amiph.asso.fr
RETOURNARD Sophie	URAPEDA Lorraine Alsace	29 rue de Pixéricourt 54000 NANCY	urapeda.lorraine@wanadoo.fr
MANGUIN Geneviève	URAPEDA Lorraine Alsace	29 rue de Pixéricourt 54000 NANCY	mauguingenevieve@wanadoo.fr
BATTIATA Francis	HANDI 54	10 rue du Mouzon 54520 LAXOU	
BARROCHE Marie-Claude	ESPOIR 54	6 rue Chevért 54000 NANCY	barroche@univ-nancy2.fr
GIRAUD Catherine	CAP Emploi Vosges		
UMLOR Gérald	CHU NANCY	29 avenue de l'attre De Tassigny 54000 NANCY	g.umlor@chu-nancy.fr
CUNY Christiane	CAP Emploi Moselle Pyramide EST	25 la Tannerie 57070 St Julien les Metz	christian.cuny@pyramide-est.asso.fr
NIVOIX Anne	HANDI 54	10 rue du Mouzon 54520 LAXOU	anne-nivoix-handi54@wanadoo.fr
ROQUE Claude	SGAR Lorraine	Préfecture de région	clauderoque@lorrainepref-gouv.fr
FERRETTI Jean Marc	Adjoint DRH-Rectorat SAPHIRE	Rectorat 28 rue de Saurupt	jean-marc.ferretti@ac-nancy-metz.fr
CHABROL Raymond	Président SARIA	18 rue Gebhart 54000 NANCY	raymond.chabrol@wanadoo.fr
AUBERT Simone	Vice-Présidente SARIA		simoneaubert@voilà.fr

f) Rappel des textes instituant le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques et réformant les conditions d'emploi des personnes handicapées.

Article 33.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifiée :

1° L'article 35 est ainsi rédigé :

« *Art. 35.* - 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 I^{er} du statut général des fonctionnaires.

« Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux emplois des collectivités et établissements ne sont pas opposables aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 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. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susvisées 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.

« Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 *sexies* du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires. » ;

2° Après l'article 35, il est inséré un article 35 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 35 bis.* - Le rapport prévu au deuxième alinéa de l'article L. 323-2 du code du travail est présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire. » ;

3° Les deux derniers alinéas de l'article 38 sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 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 cadre d'emplois 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.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, 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. » ;

4° Au premier alinéa de l'article 54, les mots : « ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ; au deuxième alinéa de ce même article, les mots : « reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ;

5° Après le deuxième alinéa de l'article 60 *bis*, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive. » ;

6° Après l'article 60 *quater*, il est inséré un article 60 *quinquies* ainsi rédigé :

« Art. 60 *quinquies*. - Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

« Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout fonctionnaire, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne. »

Article 34

Dans le premier alinéa du I de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, les mots : « deux derniers » sont remplacés par les mots : « trois derniers ».

Article 35

La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifiée :

1° L'article 27 est ainsi rédigé :

« Art. 27. - 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 I^{er} du statut général des fonctionnaires.

« Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux corps ou emplois des établissements ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.

« Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 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.

« Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 *sexies* du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires.

« II. - Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 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.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, 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. » ;

2° Après l'article 27, il est inséré un article 27 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 27 bis.* - Le rapport prévu au deuxième alinéa de l'article L. 323-2 du code du travail est présenté au conseil d'administration après avis du comité technique d'établissement. » ;

3° A l'article 38, les mots : « reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail » sont remplacés par les mots : « handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail » ;

4° Après le deuxième alinéa de l'article 46-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, après avis du médecin du travail. » ;

5° Après l'article 47-1, il est inséré un article 47-2 ainsi rédigé :

« *Art. 47-2.* - Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

« Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout fonctionnaire, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il

a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne. »

Article 36

I. - Le premier alinéa de l'article L. 323-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le mot : « commerciaux », sont insérés les mots : « , l'exploitant public La Poste » ;

2° Les références : « L. 323-3, L. 323-5 et L. 323-8 » sont remplacées par les références : « L. 323-3, L. 323-4-1, L. 323-5, L. 323-8 et L. 323-8-6-1 ».

II. - Après l'article L. 323-4 du même code, il est inséré un article L. 323-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 323-4-1.* - Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 323-2, l'effectif total pris en compte est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur mentionné à l'article L. 323-2 au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

« Pour le calcul du taux d'emploi susmentionné, l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est constitué de l'ensemble des personnes mentionnées aux articles L. 323-3 et L. 323-5 rémunérées par les employeurs mentionnés à l'alinéa précédent au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

« Pour l'application des deux précédents alinéas, chaque agent compte pour une unité.

« Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au deuxième alinéa rapporté à celui du premier alinéa. »

III. - Après l'article L. 323-8-6 du même code, il est inséré un article L. 323-8-6-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 323-8-6-1.* - I. - Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. Ce fonds est réparti en trois sections dénommées ainsi qu'il suit :

« 1° Section "Fonction publique de l'Etat" ;

« 2° Section "Fonction publique territoriale" ;

« 3° Section "Fonction publique hospitalière".

« Ce fonds a pour mission de 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.

« Peuvent bénéficier du concours de ce fonds les employeurs publics mentionnés à l'article 2 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires et l'exploitant public La Poste, à l'exception des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

« Un comité national, composé de représentants des employeurs, des personnels et des personnes handicapées, définit notamment les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds par des comités locaux. Le comité national établit un rapport annuel qui est soumis aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

« II. - Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article, en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer.

« Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires et par l'exploitant public La Poste sont versées dans la section "Fonction publique de l'Etat".

« Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section "Fonction publique territoriale".

« Les contributions versées par les employeurs mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires sont versées dans la section "Fonction publique hospitalière".

« III. - Les crédits de la section "Fonction publique de l'Etat" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre II du statut général des fonctionnaires et de l'exploitant public La Poste.

« Les crédits de la section "Fonction publique territoriale" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre III du statut général des fonctionnaires.

« Les crédits de la section "Fonction publique hospitalière" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires.

« Des actions communes à plusieurs fonctions publiques peuvent être financées par les crédits relevant de plusieurs sections.

« IV. - La contribution mentionnée au II du présent article est due par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2.

« Elle est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1^{er} janvier de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

« Le nombre d'unités manquantes est réduit d'un nombre d'unités égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes est également réduit dans les mêmes conditions afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

« Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2.

« Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable du Trésor public une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du fonds.

« A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable du Trésor public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

« V. - Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'Etat.