

LA CAMPAGNE DE RECENSEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Au printemps 2014, le bureau de l'action sociale et de la prévention a lancé une campagne de recensement pour les agents en situation de handicap.

La reproduction et l'envoi des documents a été effectué par l'ESAT ANRH situé à Paris. Celui même qui adresse chaque mois les bulletins de paie à l'ensemble des agents rémunérés par le ministère.

Plus de 320 réponses ont été retournées avant la déclaration auprès du FIPHFP. D'autres arrivent encore régulièrement.

LES AMENAGEMENTS DE POSTE

A la suite du bilan effectué sur les titularisations et sur le taux d'emploi, je vais vous apporter un éclairage sur les aménagements de postes qui peuvent être mis en œuvre à la suite d'un recrutement ou dans la perspective du maintien dans l'emploi au titre de l'année 2013.

Un rappel du cadre législatif et de la procédure mise en œuvre précédera une illustration des aménagements qui peuvent être envisagés et qui ont été mis en œuvre au sein du ministère

1 Rappel du cadre législatif

Il est commun à l'ensemble des trois fonctions publiques et posé par les textes suivants :

- *La loi n° 87-157 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur l'obligation de compter au moins 6% de personnes handicapées dans son effectif employé.*
- *La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 renforce cette incitation en instituant un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées alimenté par les contributions des administrations qui n'atteignent pas le taux d'emploi.*

Pour l'accueil des personnes en situation de handicap à la suite d'un recrutement ou dans la perspective d'un maintien dans l'emploi, un aménagement de poste peut être nécessaire.

2 Procédure

l'agent reconnu travailleur handicapé par la CDAPH qui a transmis sa reconnaissance à l'administration bénéfice d'une surveillance médicale annuelle auprès du médecin de prévention

L'agent, le médecin de prévention, le supérieur hiérarchique et le correspondant handicap sont les acteurs impérativement impliqués dans ce dispositif.

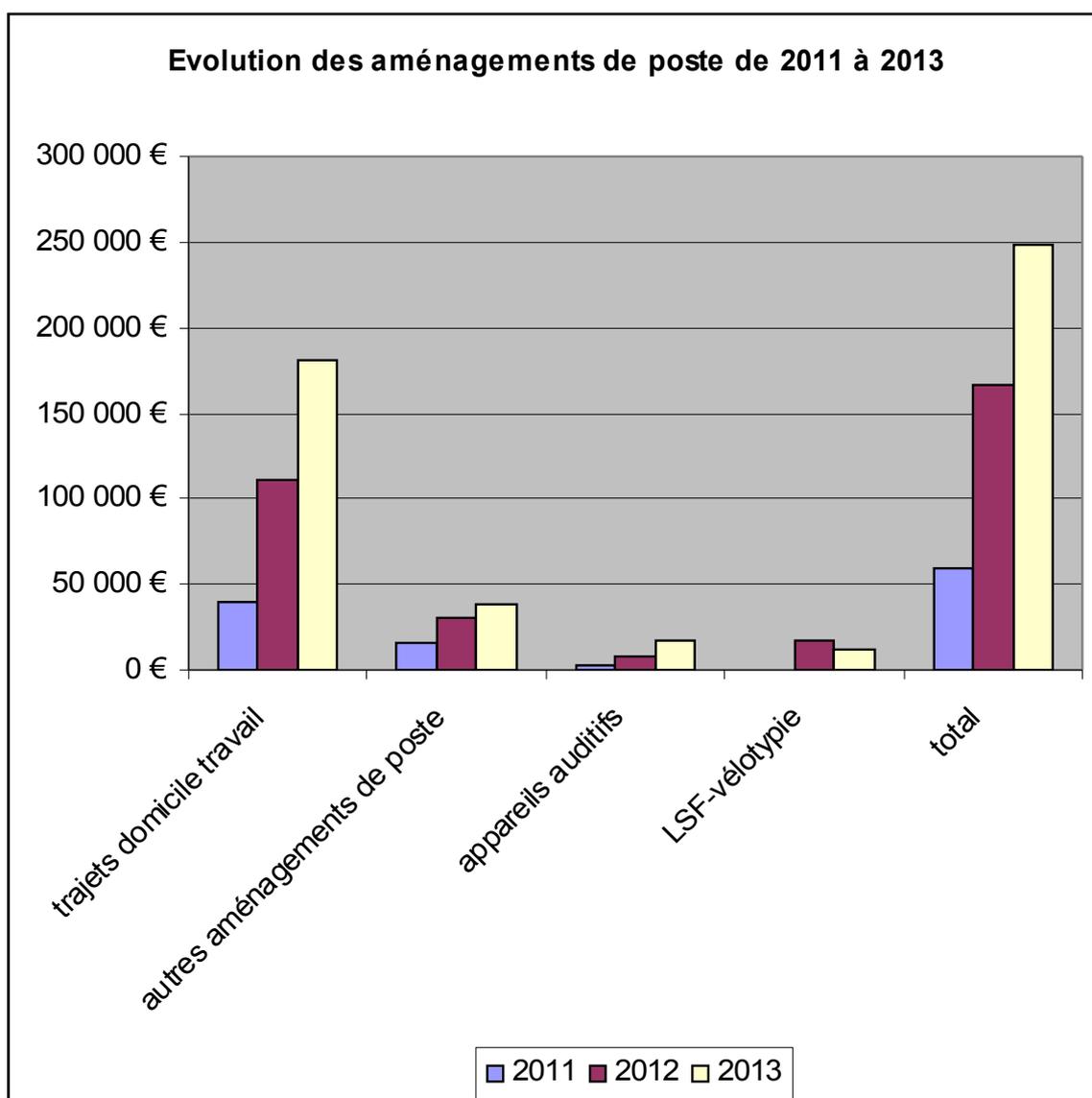
La déclaration et transmission par l'agent auprès de l'employeur de sa reconnaissance en qualité de travailleur handicapé entraîne pour l'employeur une obligation de visite annuelle obligatoire auprès du médecin de prévention.

En accord avec l'agent, le médecin de prévention détermine si nécessaire le besoin d'aménagement de poste et en informe le supérieur hiérarchique. Le correspondant handicap intervient auprès du FIPHFP et des fournisseurs pour sa mise en œuvre en tant que de besoin.

Certains aménagements de poste peuvent nécessiter des demandes d'aides auprès du FIPHFP.

Il est rappelé que plus de 85% des agents en situation de handicap n'ont pas de besoin d'aménagement de poste impliquant une commande de matériel, de prestation de service afin de compenser leur handicap.

En 2013, 65 aides ont été mises en œuvre pour les agents qui représentent un montant total de plus de 249 000 euros.



A ce titre, le catalogue des aides du FIPHFP, recouvre des aides variées notamment en matière :

- **d'aménagement ou d'adaptation de poste de travail**, qui font l'objet de demandes régulières auprès du FIPHFP telles que : fauteuil adapté, bureau réglable, synthèse vocale, terminal braille, amplificateur pour téléphone,
- **d'aménagements de véhicules personnels** utilisés à des fins professionnelles ou **d'aménagement de véhicules professionnels** afin de l'adapter pour l'utilisation par un agent en situation de handicap dans le cadre de son activité professionnelle
- **d'études de poste** (pour lesquels soit les médecins de prévention soit les structures du SAMETH ou des ergonomes peuvent aider à aménager les postes de travail des agents qui ont un accident de vie et pour lesquels un aménagement de poste s'avère nécessaire voire indispensable).

- de travaux d'accessibilité

- **- de mise en œuvre de télétravail**
- On peut donc distinguer plusieurs formes de télétravail :
 - le travail à domicile ;
 - le travail pendulaire pour lequel le salarié partage, selon un rythme régulier, son temps entre son domicile et son entreprise ;
 - le télétravail nomade, dans lequel le salarié qui est sans cesse en déplacement, exerce son activité professionnelle depuis les différents lieux où il se trouve.

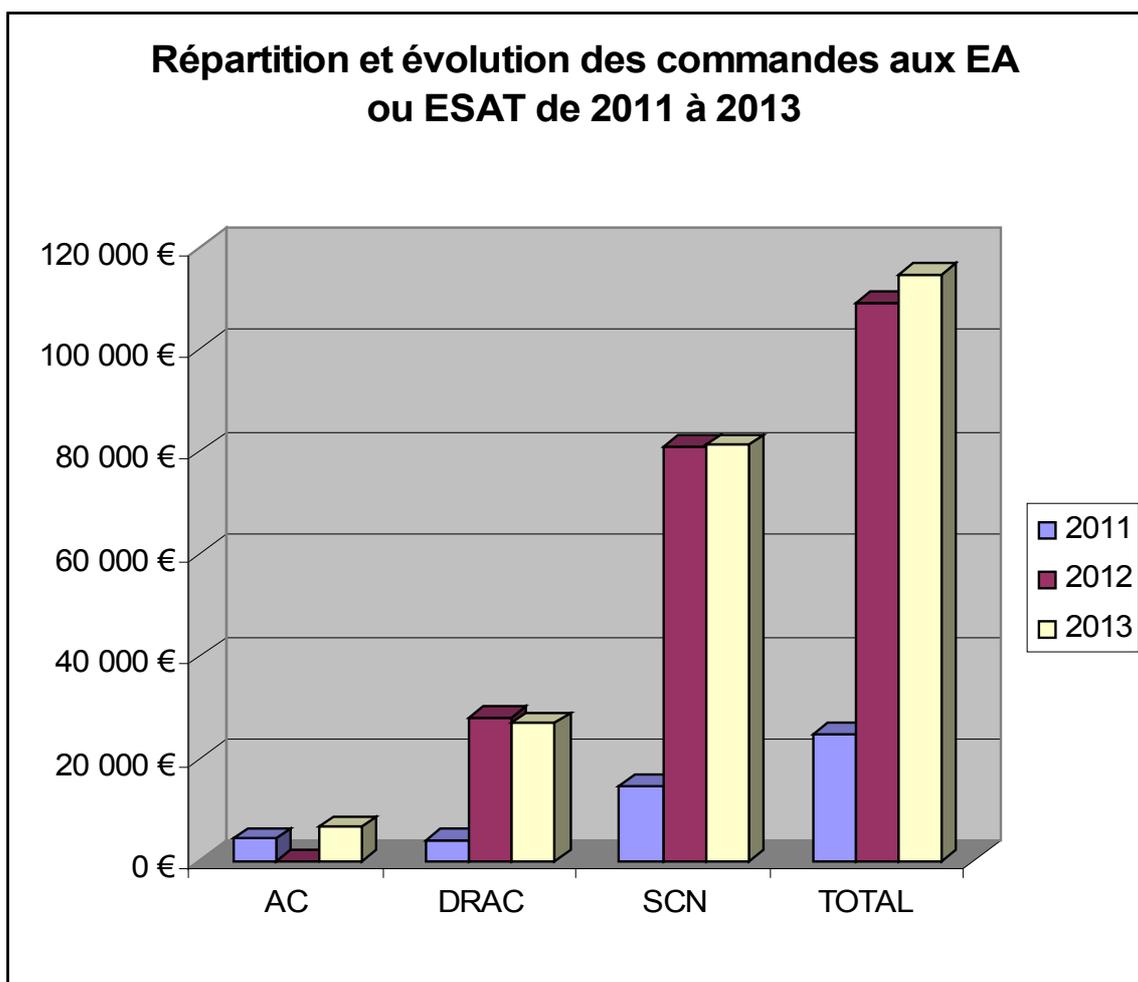
Les types d'aménagement mis en œuvre en 2013 sont :

- **des aides concernant des agents présentant des déficiences auditives** peuvent bénéficier d'interprètes en langue des signes, d'interface de communication ou de codeur ou transcripteur. A ce sujet, le marché interministériel est en phase de dépouillement afin de mettre en place une interface qui va aider les agents. Système de traduction en LSF ou en langage parlé complété (LPC) que les agents pourront utiliser soit pour communiquer par téléphone soit en réunion. Ce qui impliquera une plus grande autonomie pour ces agents malentendants.
- **Les prothèses auditives** sont des aides sollicitées régulièrement auprès du FIPHFP. Et en constante progression.
- **les préconisations des trajets domicile-travail** font également partie des aides en forte progression. Un marché de transport des agents en situation de handicap est en cours depuis 2013 et permet une grande réactivité pour la mise en œuvre des préconisations.
- **des aides de prestation comme des auxiliaires de vie pour les activités professionnelles ou des auxiliaires de vie pour les actes de la vie quotidienne.** Ces aides dans le cadre des activités dans la vie professionnelle sont très peu sollicitées.

- **les formations** des agents en situation de handicap font également l'objet de demandes d'aides auprès du FIPHFP notamment pour la prise en main des logiciels adaptés notamment pour les agents malvoyants comme le zoomtext. Elles sont intégrées dans les aménagements de poste.

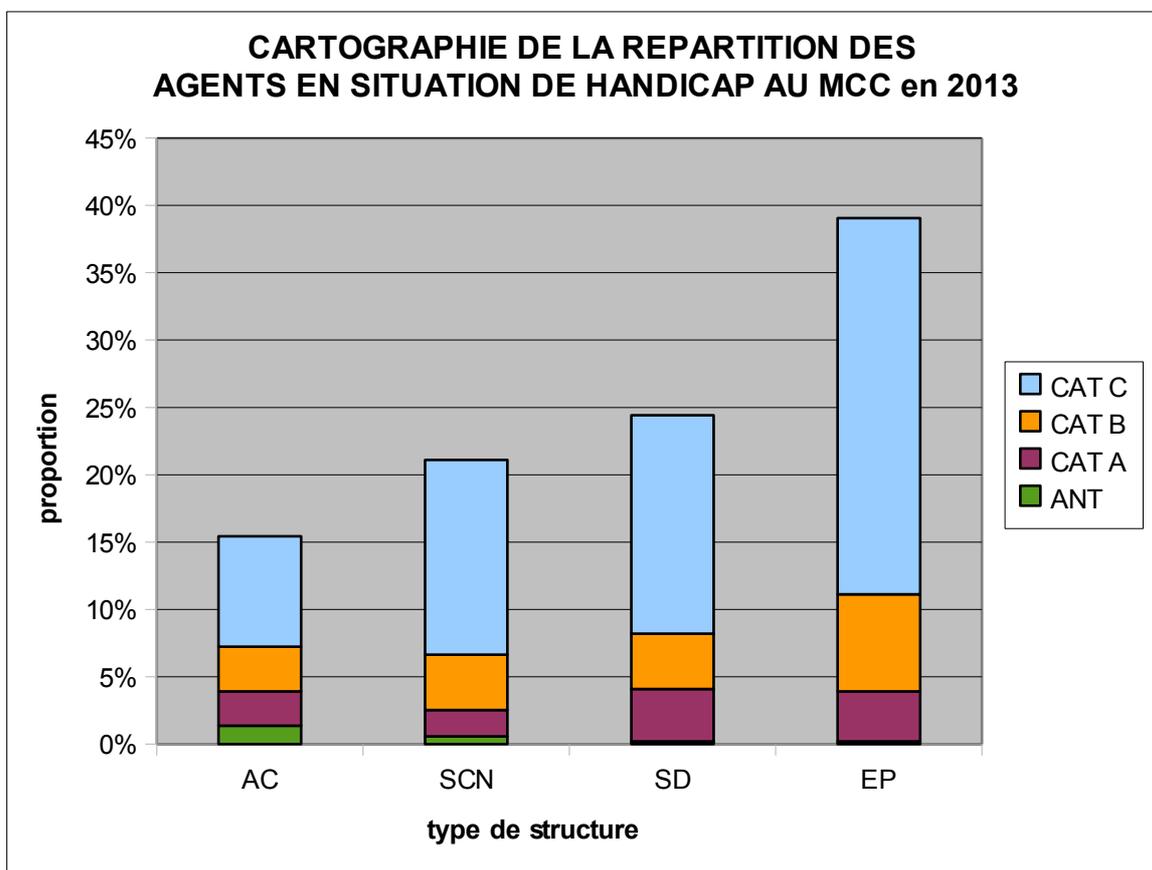
Voici à grands traits les types d'aides mobilisées par le ministère de la culture et de la communication auprès du FIPHFP pour l'aménagement des postes de travail de ses agents en situation de handicap.

Les commandes auprès des entreprises adaptées et des ESAT ont progressé. Elles sont passées de 24 614 € en 2011 à 114 594 € en 2013. Il est à noter que certains services à compétence nationale tels que les archives du monde du travail à Roubaix ont passé un marché de nettoyage avec un ESAT, Des DRAC comme celle d'Amiens persistent dans leur investissement auprès des entreprises adaptées. D'autres services en administration centrale ont exploré cette piste et nous espérons en voir les effets pour la déclaration 2015 auprès du FIPHFP



Le principal levier désormais identifié pour augmenter le taux d'emploi et conséquemment réduire la contribution annuelle au FIPHFP;

Un travail a été effectué sur la cartographie des agents en situation de handicap dans les services du ministère de la culture et de la communication sur la base des éléments fournis à la suite du recensement du printemps 2014 conformément à l'engagement pris une restitution par structure, catégorie et tranche d'âge vous est présentée ci-dessous.



Près de 84% des agents en situation de handicap exercent leurs fonctions en Ile de France et 16% en région.

La répartition des agents en situation de handicap par tranche d'âge est la suivante :

< 20 ans	De 20 à 29 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 59 ans	Plus de 60 ans
0%	3%	10%	30%	45%	13%

