

La Lettre

Éditorial



« La Fonction Publique d'État s'engage pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées »

Améliorer l'inclusion des personnes handicapées dans la société est une priorité des politiques publiques. Cet objectif, décliné notamment dans la loi de 2005, a été réaffirmé lors de la Conférence Nationale du Handicap du 19 mai dernier par le Président de la République François Hollande.

L'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail est un aspect essentiel de cette inclusion. Ainsi, les services de l'État s'engagent sur cette thématique et sur le maintien dans l'emploi des agents pouvant rencontrer des situations problématiques de santé. C'est pourquoi le Handi-Pacte Corse, dispositif impulsé par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et visant à animer une dynamique régionale sur l'intégration des personnes handicapées dans la Fonction Publique en Corse, est naturellement placé sous l'autorité du Préfet de Région et piloté conjointement par la DIRECCTE, le FIPHFP et la PFRH.

Le Handi-Pacte, à travers son objectif d'observation et d'analyse, a d'ailleurs permis de mieux connaître le niveau d'intégration des personnes handicapées dans la Fonction Publique d'État, grâce une étude menée durant le second semestre 2015 auprès des services déconcentrés de l'État. Ainsi, en 2015, ce sont 31 personnes handicapées qui ont rejoint la Fonction Publique d'État par l'intermédiaire de Cap Emploi en Corse, des résultats obtenus grâce à une sensibilisation importante des agents sur cette thématique et à la nomination de référents handicap dans les différents services de l'État.

En termes de maintien dans l'emploi, notre versant de la Fonction Publique représente 53% de l'activité du Sameth (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), témoignage d'une étroite collaboration avec la structure et d'une préoccupation quotidienne des services de l'État sur cette thématique. Les services préfectoraux font d'ailleurs partie des employeurs mobilisant le plus le Sameth. Cette étude a également permis de mettre en avant des bonnes pratiques comme celles de l'Académie de Corse, qui s'illustre particulièrement dans ce domaine avec la mise en place d'un processus de maintien dans l'emploi structuré et une personne dédiée à l'aménagement des postes et à la mobilisation des aides du FIPHFP.

Toutefois, tous les services de l'État n'atteignent pas encore le seuil légal des 6% et la dynamique enclenchée doit être poursuivie et amplifiée. Les aides du FIPHFP, encore peu mobilisées, sont là pour appuyer les employeurs publics.

Cette étude est disponible sur le site www.handipacte-corse.org dans la rubrique « Observatoire », n'hésitez pas à en prendre connaissance.

Vous souhaitant une agréable lecture,

Martine Mahoudeau,

Directrice de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH

Le Handi-Pacte

Objectifs opérationnels

- **MIEUX CONNAÎTRE** la situation de l'emploi des personnes handicapées en Corse
- **FACILITER** l'accès à l'emploi public des personnes handicapées
- **RÉUSSIR** le maintien dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels
- **FORMER** les demandeurs d'emploi

La démarche

- **RENFORCER** les synergies entre les employeurs des trois fonctions publiques
- **CAPITALISER** sur les bonnes pratiques et les initiatives locales
- **PROPOSER** des repères et des outils
- **OPTIMISER** l'articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques à l'emploi et la formation des personnes handicapées

Comment bénéficier du Pacte ?

- **INTÉGRER** le réseau Handi-Pacte Corse en participant au Comité des Employeurs Publics
- **PARTICIPER** aux groupes de travail
- **PRENDRE PART** aux travaux de l'Observatoire
- **NOMMER** un correspondant handicap
- **SOLLICITER** un accompagnement du Handi-Pacte

En savoir plus



TÉLÉCHARGER LA PLAQUETTE D'INFORMATION sur le site handipacte-corse.org

Directeur de la publication :
Guy Tisserant, TH Conseil

L'actualité du Handi-Pacte

A la une ...

Le catalogue des acteurs locaux

Le catalogue des acteurs locaux est désormais en ligne ! Le travail d'état des lieux conduit en 2015 dans le cadre du Handi-Pacte a permis de recenser les différents partenaires de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des agents handicapés dans la Fonction Publique en Corse.

Le secteur du handicap est complexe et varié et fait intervenir de nombreux acteurs, pas toujours faciles à identifier. L'une des missions du Handi-Pacte est de vous faciliter la tâche et de vous transmettre l'information qui vous sera utile pour répondre à vos besoins.

Retrouvez plus de 50 partenaires partout en Corse. CFA, ESAT, EA, associations, spécialistes du maintien, du recrutement ou de la formation, vous pouvez effectuer des recherches en fonction de votre département ou du type d'acteur.

Aidez-nous à améliorer ce service : si vous connaissez ou êtes un acteur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et que vous ne figurez pas dans le catalogue, n'hésitez pas à nous contacter.

[Consultez le catalogue des acteurs locaux en cliquant ici](#)

Promotion des « bonnes pratiques » : une vidéo sur le contrat d'apprentissage

L'objet du Handi-Pacte est d'animer et de développer une politique publique régionale pour l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction Publique, et de renforcer les synergies des trois fonctions publiques dans ce domaine.

Dans ce cadre, nous nous efforçons de produire régulièrement des témoignages écrits et vidéo sur des actions « exemplaires », à même de vous inspirer.

Comme vous le savez, le dispositif de l'apprentissage est actuellement au cœur des politiques d'emploi. Il constitue en outre un excellent moyen d'accès à l'emploi et de montée en compétence pour les travailleurs handicapés, jeunes ou en reconversion.

Découvrez comment la mairie de Zonza a accueilli deux jeunes apprentis au sein de la cantine de son groupe scolaire.

[Visionnez la vidéo de bonne pratique sur le contrat d'apprentissage en cliquant ici](#)

Retour sur...

...Les formations « **Bien remplir sa déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés au FIPHP** »

Les contrôles effectués par le FIPHP révèlent que plus de la moitié des déclarations annuelles obligatoires d'emploi de personnes handicapées contiennent des erreurs.

Fort de ce constat et afin d'appuyer les employeurs publics dans l'exercice complexe de la déclaration, le Handi-Pacte a organisé 2 journées de formation les 16 et 17 avril derniers respectivement à Bastia et Ajaccio.

Ces journées se sont divisées entre apports théoriques généraux sur la thématique du handicap le matin et sur une partie plus technique l'après-midi.

Elles ont ainsi permis de retravailler les notions de stéréotypes liées au handicap au travail, de détailler à nouveau le principe de compensation, mais également de répondre à des interrogations précises des employeurs au travers d'études de cas pratiques.

Ces formations ont réuni 17 personnes représentant 11 employeurs publics.

Une nouvelle occasion de développer les échanges entre les différents correspondants handicap de chaque structure, dans la logique de réseau propre au Handi-Pacte.

Ce qu'ils en disent...

« Nous avons alterné parties pratiques et théoriques tout au long de la journée ce qui a rendu la formation dynamique et très intéressante. »

« Formateur très agréable, à l'écoute et maîtrisant parfaitement son sujet. »

« Ces journées sont l'occasion d'échanger avec les autres collègues. »

Le point sur...

La Convention du CDG 2B



Afin de mener à bien sa mission d'intégration des personnes handicapées dans la Fonction Publique, le FIPHFP utilise plusieurs moyens pour déployer ses actions :

- En premier lieu, il attribue des aides ponctuelles, selon un catalogue défini, pour appuyer les actions des employeurs publics. Celles-ci sont mobilisables via [la plateforme des aides accessible sur le site de la Caisse des dépôts](#).
- Il finance les dépenses de mise en accessibilité des locaux professionnels.
- Il conclut des conventions avec les employeurs publics leur donnant les moyens financiers de déployer un plan d'action structuré sur 3 ans pour l'intégration des travailleurs handicapés.
- Enfin, le FIPHFP passe des Conventions avec différents partenaires qui assurent le relai de sa politique auprès des employeurs publics comme, au niveau national, l'ANFH ou le CNFPT pour la formation, l'AGEFIPH pour les services Cap Emploi et Sameth, ou encore les Centres de Gestion au niveau local.

C'est dans ce cadre que le centre de gestion de Haute-Corse a renouvelé sa Convention avec le FIPHFP afin d'appuyer les 290 collectivités qui lui sont affiliées (représentant plus de 2 400 agents) dans leur démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ce partenariat s'inscrit dans la continuité de la première Convention 2011 – 2014, qui faisait du CDG la seule structure locale à avoir conventionné avec le FIPHFP en Corse. Les actions suivantes seront déployées sur la période 2016 – 2018 :

1. **Qualifier les acteurs des collectivités de la Haute-Corse** en formant et en informant les agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées. Une attention particulière sera portée aux élus et aux comités techniques des collectivités.
2. **Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap** : À ce jour, le seuil légal d'intégration de travailleurs handicapés fixé à 6% des effectifs n'est pas atteint dans l'ensemble des collectivités de la Haute Corse affiliées au CDG. Pour atteindre individuellement cet objectif, 26 recrutements environ sont nécessaires.
3. **Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap** : le CDG apportera aux collectivités un conseil dans le cadre de l'aménagement du poste de travail dans son environnement professionnel et de l'élaboration de nouveaux projets professionnels avec les agents concernés (bilans professionnels, bilans de compétences, études des possibilités de détachement dans d'autres cadres d'emplois ...).
4. **Accompagner les employeurs dans l'élaboration de diagnostics accessibilité** et les aider à mobiliser les aides du FIPHFP sur le sujet.
5. **Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis.**



« Le partenariat initié entre le FIPHFP et le Centre de Gestion est constitutif d'un vecteur d'intégration des personnes en situation de handicap au sein des collectivités territoriales et au-delà, au sein de la société dans son ensemble ».

Jean - François Valliccioni, Directeur du Centre de Gestion de Haute-Corse

Les aides du FIPHFP

Diagnostiques : Bilan de compétences

Objectif : Orienter au mieux les agents handicapés et organiser leur maintien dans l'emploi

Le Bilan de compétences permet de faire un point sur la vie professionnelle de l'agent concerné, d'analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Il pourra l'aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation.

Pour l'employeur, le bilan de compétences permet de mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences peut donc s'avérer utile pour anticiper les évolutions de carrières d'agents reconnus handicapés dans le but de les faire évoluer sur des postes plus adaptés à leurs caractéristiques ou pour préparer un reclassement.

Le FIPHFP prend en charge le financement de bilan de compétences à hauteur de 3 000 € TTC maximum par bilan de compétences.

(Cette aide n'est pas valable dans le cas de l'utilisation du DIF)

En plus des agents BOE, cette aide s'adresse également aux agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions précisées à l'art. 3, avant dernier paragraphe, du décret 2006-501.

Pour plus d'information, consultez le catalogue des aides du FIPHFP [en cliquant ici](#)

Pour saisir des demandes d'aide, rendez-vous sur le [site de la caisse des dépôts](#) et connectez-vous à votre espace employeur

Pour toute question sur les demandes d'aides, vous pouvez contacter la plateforme des aides au [01 58 50 99 33](tel:0158509933)

Partage d'expérience

La cellule intendance de la CAPA : un dispositif innovant pour le maintien dans l'emploi des agents en situation d'inaptitude

Rencontre avec :

Mme Battesti – Directrice des Ressources Humaines

Mme Brigato – Chef de Service Prévention et Sécurité et Référente Handicap

Mme Torracinta – Chargée de Mission Accompagnement de Projets et Développement des Compétences

En quoi l'intégration des personnes handicapées est un enjeu pour la CAPA ?

Ludivine Battesti : En tant qu'employeur public responsable, la CAPA porte une attention particulière à l'intégration et au maintien des agents rencontrant des problématiques de santé. Nous enregistrons actuellement un taux d'emploi de personnes handicapées de 10%, notamment parce que nous nous inscrivons dans une politique de maintien dans l'emploi proactive. En effet, comme évoqué précédemment, la pénibilité de certains de nos métiers nous conduit naturellement à travailler sur cet axe. Nous avons d'ailleurs nommé une référente handicap, Madame Karine Brigato, qui participe au suivi et à l'animation de cette politique.

Pour autant, nous recrutons également des agents en situation de handicap (deux en 2015), même si nous n'avons pas formalisé d'objectifs dans ce domaine.

Peut-on revenir plus en détail sur une mesure innovante : La création d'une « Cellule Intendance » ?

Ludivine Battesti : La Cellule intendance est destinée à maintenir dans l'emploi des agents reconnus inaptes par la médecine de prévention – ou aptes mais avec de telles restrictions que la tenue de leur poste s'avère compliquée. C'est un dispositif qui a été validé par le Comité Technique en août 2013 et qui comprend trois grandes étapes :



- Un bilan professionnel
- L'affectation temporaire dans un service le temps de rechercher une solution durable
- Le retour au poste d'origine ou l'intégration sur un nouveau poste

L'élément déclencheur est le retour du médecin de prévention suite à un accident de service, à un signalement d'un supérieur hiérarchique, ou à une visite périodique. Nous recevons alors l'agent à la DRH avec Mme Torracinta, qui est en charge de la gestion des dossiers de santé des agents et du développement des compétences. Elle dispose donc d'une double vision : l'état de santé des agents et leurs compétences, ce qui est un plus pour faire des préconisations lors de la recherche de réaffectation. C'est elle qui fera passer les bilans professionnels par la suite.

Nous expliquons à l'agent la procédure : en quoi consiste le bilan professionnel, ce qu'est la cellule intendance, et le fait qu'il sera amené à effectuer des missions dans une autre direction, ce qui induit souvent des changements d'horaires, des changements d'activité et donc l'adaptation à une nouvelle organisation. Cela nous permet de valider la démarche avec lui, de susciter son adhésion et de placer l'agent en tant qu'acteur principal au centre d'un dispositif conçu pour son maintien dans l'emploi... ”

Découvrez le témoignage complet sur le site www.handipacte-corse.org

Infos pratiques

En savoir plus...

WWW handipacte-corse.org

@ francois.lesaux@thconseil.fr



François Le Saux- Mari – 06 73 57 11 36
Chef de projet Handi-Pacte Corse

Directeur de publication : Guy Tisserant, TH Conseil

À vos agendas...



6 et 7 octobre à Bastia
(2 journées)

Groupe de travail « **Construction et structuration d'une démarche handicap** » animé par Guy Tisserant, Président du cabinet TH Conseil

Pré-inscriptions : contactez François Le Saux - Mari
06 73 57 11 36 - francois.lesaux@thconseil.fr

17 novembre à Ajaccio
18 novembre à Bastia

Forum mobilité inter-fonctions publiques organisé dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)