

RAPPORT AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

■ Séance du 5 juillet 2011

■ Obligation d'emploi de travailleurs handicapés en application de l'article L 323-2 du Code du Travail.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la Fonction Publique et instauré, à l'instar du privé, une contribution pour le non-respect du quota de 6 % de l'effectif total de leurs agents.

Cette contribution est versée par les employeurs, qui ne peuvent s'acquitter de la totalité de l'obligation d'emploi, auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (F.I.P.H.F.P.), institué par l'article 36 de la loi du 11 février 2005.

Il est rappelé qu'au 1^{er} janvier 2009, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour la Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole (M.P.M.) s'élevait à 225, et, l'établissement public ayant satisfait à cette obligation n'a pas eu de contribution à verser au F.I.P.H.F.P.

Au 1^{er} janvier 2010, l'effectif total était de 3 935 agents. Cependant, dans la mesure où ne doivent pas être pris en compte les personnels saisonniers, en disponibilité, placés en congé sans traitement pour raison de santé, en congé parental ou en détachement, l'effectif total à déclarer est de 3 847 agents. La collectivité a donc obligation d'employer 230 personnes en situation de handicap ($3.847 \times 6 \%$).

Après recensement au sein des directions de M.P.M., il est constaté que la collectivité a permis l'emploi ou le réemploi de 228 agents (soit 5,93 % de taux d'emploi direct) qui relèvent de la situation précitée. Le nombre d'unités manquantes avant réduction s'élève à 2.

Il convient également de compléter ces données en précisant que la collectivité effectue des dépenses auprès d'ateliers protégés pour un montant de 20.715,00 € soit 1,28 unité déductible. Ainsi, le taux d'emploi légal s'élève à 5,96 %.

De fait, en comptabilisant les unités déductibles dues aux achats dans les ateliers protégés, le nombre d'unités manquantes après réductions est de :

$$\text{Obligation d'emploi 230} - (228 \text{ emplois directs} + 1,28 \text{ unités déductibles}) = 0,72$$

En conséquence, pour l'année 2010, M.P.M. a quasiment satisfait à l'obligation des + 6 % d'agents entrant dans la prise en compte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole sera amenée, après évaluation sur le site du F.I.P.H.F.P. à verser une contribution de 3.844,69 euros pour les 0,72 unités manquantes.

A titre indicatif, il convient de préciser que la répartition des bénéficiaires recensés s'établit comme suit :

- 120 agents titulaires devenus inaptes à leur emploi statutaire et ayant bénéficié d'aménagement temporaire ou définitif de leur poste de travail,
- 12 agents reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ¹ (ex-Commission Technique d'OrientatIon et de REclassement Professionnel -CO.T.O.R.E.P.-),
- 96 agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

Sur les 228 agents, on compte 220 hommes et 8 femmes ; la tranche d'âge principalement concernée est celle des 40-54 ans. Enfin, la catégorie C est aussi la catégorie statutaire la plus touchée par ces handicaps, les agents étant issus pour l'essentiel des directions opérationnelles.

Aussi, dans une perspective de mise en œuvre d'une démarche volontaire, le service Recrutement Mobilité au sein de la DRH se structure afin de favoriser le recrutement et le maintien à l'emploi de personnes reconnues travailleur handicapé ainsi que le reclassement d'agents inaptes à leur poste (se référer au bilan du reclassement 2010 en annexe).

Pour ce faire, d'une part, un responsable de Division Reclassement Mobilité, recruté en novembre 2010, a pour mission de suivre les dossiers de reclassement, de coordonner les actions dans ce domaine et d'accompagner individuellement dans leur démarche de repositionnement professionnel des agents, rencontrant des problèmes de santé au cours de leur carrière.

D'autre part, la création du poste « Emplois d'Intégration » en mai 2011, au sein de ce même service, a pour vocation de dynamiser la politique d'insertion des travailleurs handicapés. La Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole souhaite développer ce volet en améliorant les embauches, les aménagements de postes de travail ainsi que le suivi des agents en poste.

La mise en place d'un dispositif d'alternance peut également favoriser les embauches d'apprentis en situation de handicap.

Annexe : répartition des bénéficiaires par sexe, âge et catégorie

N°	TYPE	HOMMES	FEMMES	18-24	25-39	40/54	55 et +	A	B	C
1	Travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), ex Cotorep	10	2	0	3	8	1	0	0	12
Total 1		10	2	0	3	8	1	0	0	12
2	Agents reclassés ou assimilés	120	0	0	36	54	30	0	0	120
Total 2		120	0	0	36	54	30	0	0	120
3	Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	90	6	0	11	42	43			
Total 3		90	6							
Total		220	8	0	50	104	74	0	0	132

Annexe : bilan Reclassement 2010

Un agent, dont l'état de santé est altéré et ne peut plus exercer ses fonctions, peut bénéficier suivant son degré d'inaptitude et la capacité de la collectivité à trouver une issue, soit d'un aménagement de poste, soit d'un reclassement sur un emploi du même grade, un autre corps ou cadre d'emploi.

Cette note a pour objectif de rappeler l'engagement de l'administration dans une démarche volontaire de mise en œuvre de tous les moyens nécessaires pour favoriser le reclassement des agents reconnus inaptes à leur poste et plus largement leur maintien dans l'emploi à travers un bilan quantitatif et qualitatif de l'année 2010.

1. Bilan qualitatif

1.1. Réinstauration de la Commission d'Accompagnement pour le Retour à l'Emploi (C.A.R.E)

Lors d'une séance du 13 décembre 2005, il avait été demandé aux membres du CTP d'émettre un avis sur le principe de création d'une Commission d'Accompagnement pour le Retour à l'Emploi, sa composition et ses missions.

Mis en sommeil au cours de ces dernières années, le dispositif a été remis en place en 2010. Ainsi, 3 commissions ont eu lieu le 22 février 2010, le 24 juin 2010 et enfin le 22 octobre 2010.

1.1 Recrutement de 2 agents chargés du reclassement au sein de la DRH

Une psychologue du travail a été recrutée en février 2010. Outre ses missions en matière de recrutement, elle intervient sur le suivi de certains agents en attente de reclassement.

Une Responsable de division Reclassement Mobilité a pris ses fonctions le 2 novembre 2010. Elle a en charge la coordination de l'ensemble des acteurs du reclassement, la mise en place d'une procédure spécifique ainsi que le suivi individuel des agents inaptes.

1.1 Deux exemples de reclassements réussis

Où comment passer du technique à l'administratif, dans un sens ou dans l'autre....

- Monsieur X, Adjoint Technique, affecté depuis 2001, sur des fonctions d'éboueur est victime d'un accident de BOM en 2005.

Le médecin du travail, lors d'une visite médicale de reprise, concluait à une inaptitude définitive sur le poste de ripeur et conseillait un reclassement sur des postes de type petit entretien, tâches administratives, et/ou surveillance.

De fin 2007 à 2009, quelques postes avaient été proposés, sans réelle suite (laveur, gardien) ou avait entraîné le refus de l'agent comme le poste de peseur, car provoquait une perte de rémunération.

Courant 2010, la situation de l'intéressé ne pouvait perdurer, celui-ci étant toujours en arrêt de travail, alors que son état était consolidé.

Des rendez-vous réguliers se sont mis en place avec la psychologue du travail afin de repartir sur de nouvelles bases, mieux déterminer ses aptitudes, cadrer les motivations de l'agent avec les procédures de l'institution. Un CV a été fait.

Les échanges pointaient un réel désir de retour au travail, des habitudes d'oisiveté qui s'étaient installées mais qui étaient peu satisfaisantes, des appréhensions quant à un reclassement dans d'autres domaines que techniques, un refus de perte de salaire, frein massif et essentiel à toute proposition de reclassement.

Parallèlement, Monsieur X affirmait avoir des connaissances en informatique et être prêt à se former mais il manquait de confiance en lui.

La proposition d'un poste d'agent de gestion administrative, au sein d'une cellule administrative, l'intéressait, tout en l'inquiétant, tant sur le plan des aptitudes cognitives (niveau scolaire assez bas) que physiques (besoin de bouger, peur de ne pas tenir dans un bureau...), surtout après plusieurs années sans travailler.

Une passation de tests d'aptitudes (raisonnement et connaissances générales) a mis en avant un très bon niveau V (CAP/niveau bac) avec des résultats homogènes et de bonnes performances en français.

Encouragé par ses bons résultats, et suite à des échanges valorisant ce changement et les possibilités d'évolution, il a accepté de relever ce challenge.

Un entretien avec les responsables de la Direction en la présence de la psychologue, lui a permis de mieux comprendre le contenu du poste et d'être rassuré quant aux attentes.

Une réflexion en interne de la direction a été menée afin de lui proposer les meilleures conditions d'intégration (choix équipe, tutorat, lieu).

Intégré début février 2011, à temps plein, il s'est adapté sans difficultés malgré ses appréhensions de départ.

Ces premières semaines sont très positives tant pour l'équipe que pour lui.

- Adjoint administratif, agent de logistique, Madame Y a sollicité l'institution courant 2009, car ne pouvait plus exercer son activité pour des raisons médicales.

En effet le service médical concluait à la nécessité d'un travail sans port de charges ni effort physique permanent.

En arrêt maladie depuis plus de trois mois, la situation personnelle de l'intéressé devenait urgente. Aucun autre poste ne pouvait lui être proposé au sein de sa direction.

Un entretien début 2010 avec la psychologue du travail mettait en avant les très fortes motivations à retravailler et une grande ouverture d'esprit pour s'adapter à un nouveau poste.

Elle était consciente de ses lacunes, notamment sur le plan scolaire et pensait qu'elle ne pourrait satisfaire à un métier plus administratif.

Des échanges réguliers entre les différents services RH et santé, et d'autres directions telles la DPL, la DPU ont permis d'envisager un poste de cantonnière, sur un secteur plutôt plat et sans charge physique importante. La DTIR pouvait accueillir l'agent.

Le service médical confirmait la bonne compatibilité de ce poste avec ses contre-indications.

Un entretien avec la responsable de division et le chef de secteur ont validé cette proposition, sur une période d'essai pour rester vigilant tant à sa santé et son intégration.

Après plusieurs mois, l'agent donne toute satisfaction à son poste et n'a plus à ce jour de soucis de santé. Elle a été affectée définitivement comme adjoint technique à la DTIR.

2. Bilan quantitatif

2.1 Agents suivis dans le cadre de la C. A. R. E

	DPU	DEP	DTD	DEEC	DEA	TOTAL
Nombre de situations étudiées	32	3	3	1	1	40
Nombre de reclassements	20	1	1	1	0	23
Nombre d'agents ayant repris sur leur poste initial	8	1	1	0	1	11
Nombre d'agents ayant repris sur poste aménagé (aménagement des conditions de travail)	1	0	0	0	0	1
Nombre d'agent étant toujours en arrêt de travail	4	1	1	0	0	5

2.2. Agents suivis par les Directions (situations portées à la connaissance de la DRH)

Ces chiffres ne comprennent pas les agents suivis en C. A. R. E mais dont les directions ont trouvé une solution en interne

	DPU	DTD	DMT
Nombre de situations étudiées	18	2	1
Nombre de reclassements	18	.2	1