



Charte du Comité des Employeurs publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Préambule

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, affirme le principe de non-discrimination dans le domaine de l'emploi et entend notamment favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap.

Elle incite le secteur public à l'exemplarité sur ce thème en créant un outil - le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) - qui depuis 2006, date de son installation, conduit une politique incitative au service des projets des employeurs des trois fonctions publiques, en mobilisant moyens et financements diversifiés.

En 2014, le FIPHFP, pour accroître son soutien aux employeurs publics, a décidé de doter chaque région d'un outil d'animation pour apporter éclairage et soutien aux employeurs publics afin de mieux répondre à leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les objectifs du Handipacte Fonctions publiques de Provence Alpes Côte d'Azur

Ce dispositif, appelé **Handipacte** pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière **de Provence Alpes Côte d'Azur**, affirme la pertinence d'une approche inter-fonctions publiques autour d'une démarche de plan d'action mobilisatrice des synergies, sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, afin

- d'accompagner les employeurs des trois fonctions publiques qui souhaitent mettre en place des actions et ainsi faire face à leurs obligations d'emploi des personnes handicapées,
- d'agir afin de résorber le chômage de ce public prioritaire,
- d'aider au maintien dans l'emploi des travailleurs menacés d'inaptitude ou devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- de développer l'expertise opérationnelle et capitaliser les initiatives locales en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le comité des employeurs publics

La mise en œuvre du Handipacte Provence-Alpes-Côte d'Azur, placée sous l'autorité d'un Comité de pilotage, présidé par le Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, reçoit le soutien du comité des employeurs publics.

Animé par le Préfet avec l'appui du délégué interrégional Handicap du FIPHFP, le **Comité des employeurs publics** est en effet institué pour enrichir le programme de travail et l'adapter aux enjeux, réalités et besoins du territoire.

Ce comité réunit, sur la base du volontariat, les employeurs des trois fonctions publiques ainsi que les acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation pouvant intervenir sur le champ de l'emploi des personnes handicapées au sein de la fonction publique, qui décident de s'associer et de soutenir cette démarche.

Les employeurs qui deviennent membres dudit Comité manifestent leur engagement par la signature de la présente Charte.

Objectif de la charte du Comité des employeurs publics

Les parties signataires réaffirment leur conviction que la complémentarité des interventions des différents acteurs, institutionnels et opérationnels, renforce l'efficacité des réponses apportées aux problématiques de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Dans cette optique, à partir d'une démarche s'appuyant sur les axes de travail du Handipacte (cf. annexe jointe) et ses plans d'actions annuels ainsi que sur la dynamique de collaboration institutionnelle, les signataires conviennent de se doter d'un lieu d'expression et de travail original pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques.

Modalités de coopération

Les parties signataires, s'engagent par la présente charte, en particulier à

- Participer activement aux travaux du Handipacte territorial
- Mobiliser leurs services concernés au sein des établissements à l'occasion de ces travaux
- Favoriser la diffusion des expériences innovantes et des bonnes pratiques
- Accompagner la qualification des agents chargés de favoriser l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap.

Durée de la Charte et signature

La présente charte est conclue pour la durée du Handipacte Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit 3 ans et s'achèvera au plus tard le 27 février 2017.

Elle pourra être renouvelée sur la même durée.

Les parties conviennent d'y apporter des modifications par voie d'avenant(s) si nécessaire.

L'adhésion à la présente charte reste ouverte à tout employeur public, Elu ou Dirigeant, qui en fera la demande auprès de Monsieur le Préfet de Région.

Fait à Marseille, le **20 novembre 2014**,

Signataires

XXXXXXXX

Annexe : les axes d'intervention du Handipacte Provence Alpes Côte d'Azur

Ils sont structurés autour de 4 grands domaines :

Axe 1 : analyser les situations actuelles pour aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire

Cet axe doit être mis en œuvre :

- en réalisant un état des lieux pour chacune des trois fonctions publiques concernant leurs modalités de réponse à l'obligation légale ;
- en s'appuyant sur les états des lieux existants ou en cours de réalisation pour alimenter un diagnostic global ;
- en produisant des données quantitatives (taux d'emploi effectif de personnes handicapées) et qualitatives (modalités de réponse aux obligations légales) ;
- en formalisant les besoins de compétences repérés afin de les porter à la connaissance des instances de décision en matière de politiques d'emploi ou de formation.

Cet axe se traduira par la mise en place d'un *observatoire permanent* dont l'objet sera de mettre à la disposition des décideurs concernés les éléments leur permettant d'actualiser leurs plans d'actions. Cette fonction donnera lieu à la publication d'un « atlas régional » de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Axe 2 : développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales

Il s'agit de s'assurer que les actions de sensibilisation sur le handicap au sein des trois fonctions publiques en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont conduites de façon appropriée aux besoins en direction des employeurs, de l'encadrement, des agents et leurs représentants élus sur :

- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, la création du FIPHFP, son mode d'action vers les employeurs publics et les autres partenaires, ses moyens d'intervention ;
- les réalités du handicap en milieu de travail, notamment en rendant compte d'expériences réussies en matière d'insertion professionnelle de personnes handicapées dans la fonction publique.

Il s'agit également de structurer et mobiliser les ressources disponibles dans les services des employeurs publics pour contribuer à un meilleur accompagnement des personnes handicapées au travail :

- par la mise en réseau des correspondants handicap des établissements des 3 fonctions publiques qui permettra la mise en œuvre d'échanges de pratiques (groupes de travail, cycles, rencontres, ...) afin de créer les conditions d'une dynamique handicap au sein du

secteur public et approfondir les connaissances du secteur handicap. Ces rencontres donnent lieu à des publications ;

- par la mise place d'une veille juridique et documentaire ;
- par l'identification et l'expression des besoins en termes de formation pour :
 - préparer des personnes handicapées en recherche d'emploi aux carrières de l'emploi public ;
 - anticiper les besoins de recrutements des employeurs des trois fonctions publiques, notamment les métiers en tension des fonctions publiques, en formant les personnes handicapées à ces métiers ;
 - former les responsables des services achats, services techniques, des cellules marchés publics, etc. s'agissant des modalités de passation d'un marché public dans le cadre de l'article 15 du code des marchés publics et des prestations de services qui peuvent être rendues de la part des ESAT et des entreprises adaptées ;
- par l'identification et l'expression des besoins et des bonnes pratiques en matière d'ingénierie de formation concernant l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques pour les:
 - correspondants handicaps des trois fonctions publiques confondues
 - médecins de prévention,
 - médecins agréés et membres des comités médicaux départementaux (décret n°86-442 du 14 mars 1986),
 - assistants sociaux,
 - chargés de recrutement, ...
- par l'identification des besoins et la proposition d'actions d'information à mener auprès des professionnels de l'insertion, de l'emploi, des ressources humaines et de santé, concernés par la problématique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Axe 3 : créer les conditions favorisant le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques

La démarche de maintien dans l'emploi repose sur l'identification d'une situation d'inadaptation au poste de travail, le plus en amont possible, et fait intervenir des acteurs dont le rôle est d'anticiper et de se coordonner pour mener à bien les différentes phases d'analyse et de traitement de la situation.

Pour optimiser les démarches de placement à conduire, il conviendra :

- de recenser notamment, via les médecins de prévention, les situations problématiques dans chacune des fonctions publiques et en dresser une typologie ;
- de mutualiser les pratiques et la mobilisation des ressources existantes pouvant favoriser la prévention des situations d'inaptitude au travail ;

- de mutualiser, pour les trois fonctions publiques, les ressources pluridisciplinaires permettant de traiter les situations d'inaptitude professionnelle (médiation, appuis techniques, adaptation et aménagement des postes de travail, reclassement) ;
- d'inciter au recours aux financements du Fonds pour trouver des solutions concrètes aux situations d'inaptitude des agents et salariés des employeurs publics ;
- de promouvoir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder à une reconnaissance de leurs compétences ;
- de faciliter les passerelles intra et inter fonctions publiques.

Axe 4 : communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Les employeurs publics et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'une information de qualité.

A cet effet, le Handi-Pacte Provence-Alpes-Côte d'Azur prévoit la création et l'animation d'une plate-forme collaborative en ligne qui permettra aux employeurs publics d'accéder à des ressources partagées au niveau régional et de recevoir une lettre d'information et des invitations aux groupes de travail et événements proposés.