

## **CHARTRE SUR LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES RECONNUES « TRAVAILLEURS HANDICAPES »**

La charte s'inscrit dans le cadre des dispositifs de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le CNFPT, en raison de son statut d'établissement public au service des collectivités territoriales et de leurs agents, se veut exemplaire en matière d'intégration de personnes en situation de handicap.

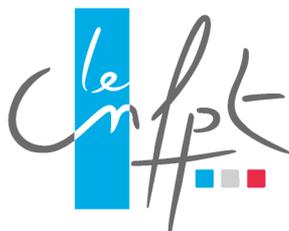
L'établissement souhaite développer une politique volontariste visant à favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues « travailleurs handicapés » et à développer le recours au secteur de travail adapté ou protégé. Pour cela, un ingénieur ergonomiste a été recruté pour accompagner les structures dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Au 31 décembre 2008, l'établissement avait un taux d'emploi direct de 1,27. Avec l'objectif de se rapprocher des obligations fixées par le législateur, il se fixe le but de doubler le nombre de ses agents reconnus travailleurs handicapés en deux ans, comme première étape.

Aussi, afin de favoriser l'emploi de travailleurs handicapés qui ne peuvent être accueillis que dans un cadre protégé, il est décidé d'augmenter significativement le recours au secteur de travail adapté.

La présente charte se donne pour objectifs de :

- poursuivre son engagement en matière d'insertion des travailleurs handicapés,
- participer à l'évolution de la représentation collective du handicap dans la société en général et dans l'établissement en particulier,
- promouvoir, une logique de moyens consacrés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées,
- lancer un diagnostic accessibilité pour s'assurer que nos établissements sont accessibles à toute personne handicapée qui devrait pouvoir y accéder, y circuler et y recevoir les informations diffusées, dans les parties ouvertes au public comme pour la partie « locaux de travail ». Ce diagnostic viserait à ce que nos bâtiments soient conformes à l'exigence d'accessibilité d'ici le 1er janvier 2015.
- développer un partenariat avec le réseau associatif et le secteur protégé
- favoriser l'échange de pratiques sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein du CNFPT.



## **1 – Organisation de la mission handicap**

- **Objectif 1-1** : Le CNFPT constitue un comité de pilotage de la politique emploi des travailleurs handicapés ou « mission handicap » garant de la diffusion et de l'application des engagements de cette charte et du guide pratique « accueillir un stagiaire en situation de handicap au CNFPT » à l'usage des agents et des formateurs.

Cette mission est composée du directeur général, du directeur général adjoint de l'administration générale et du dialogue social, du directeur général adjoint des finances et des moyens, de deux directeurs régionaux, du directeur d'une école, du directeur des ressources humaines, du directeur du CFI, de l'ingénieur ergonomiste, d'un conseiller en recrutement, d'un représentant du pôle de compétences « RH » et du pôle de compétences « social ».

L'ingénieur ergonomiste est nommé chargé de mission handicap pour coordonner cette politique et animer le réseau de référents internes. Le rôle de référent sera précisé dans une fiche complémentaire.

- **Objectif 1-2** : Afin d'assurer la mise en œuvre concrète des actions formalisées dans le cadre du projet handicap, chaque délégation régionale, école, direction du siège nommera un référent local chargé de veiller à l'application des divers volets de la politique handicap de l'établissement.

## **2 - Procédure de publicité et de recrutement**

- **Objectif 2-1** : Objectiver la procédure de recrutement en optimisant l'adéquation poste/personne « reconnue travailleur handicapé »

C'est par le biais du recrutement fondé sur les compétences à mobiliser que l'intégration à moyen terme des agents handicapés peut être assurée dans des conditions d'égalité des chances avec l'ensemble de la population de l'établissement.

La construction d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées requiert la définition d'un processus de recrutement adapté et étayé par des partenariats avec les opérateurs spécialisés de l'insertion des personnes handicapées.

Le CNFPT réalisera un travail d'identification des organismes susceptibles de proposer des candidatures en adéquation avec les compétences et les contre indications médicales identifiées dans chaque fiche de poste. Ce travail s'effectuera en amont du recrutement à partir des référentiels de compétences (cf. fiche de description des conditions de travail du poste jointe en annexe).



- **Objectif 2-2** : Travailler sur les aspects prévisionnels des emplois et des compétences de personnes en situation de handicap

Une gestion prévisionnelle sera développée à travers la formalisation d'indicateurs pour étudier les flux entrées/sorties, la pyramides des âges de ce public et suivre les fin de validité des reconnaissances de travailleurs handicapés, les parcours de carrière et de formation...

Des indicateurs de suivi de l'absentéisme et des problématiques de santé au travail seront mis en place.

Une attention particulière sera portée aux formations dispensées aux travailleurs handicapés en vue de les accompagner dans leur évolution et déroulement de carrière.

Des études seront réalisées sur les évolutions possibles de métiers spécifiques (postes techniques) susceptibles de conduire à des inaptitudes. Un lien pourra être fait entre ces études et d'autres études menées au sein de la DRH (incidences des risques psycho sociaux, TMS...)

- **Objectif 2-3** : Sensibiliser et former les acteurs du recrutement

La formation visera à faire connaître le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés, à mieux identifier les opérateurs de l'emploi des travailleurs handicapés et à constituer un réseau de partenaires pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces cadres en charge du recrutement devront savoir informer les personnes en situation de handicap de leurs droits et des prestations proposées par l'établissement.

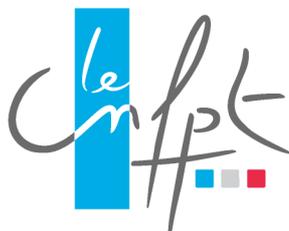
L'action de formation visera aussi à appréhender les problématiques soulevées par l'arrivée d'un nouvel embauché reconnu « travailleur handicapé » :

- . Connaître les différents types de handicap et les principales résistances ou idées reçues en la matière,
- . Savoir identifier les difficultés d'intégration d'un travailleur handicapé.
- . Connaître les notions de compensation individuelle du handicap et de compétences transférables.

- **Objectif 2-4** : Constituer un réseau de partenaire et assurer une publicité des offres auprès de ce réseau.

Il est nécessaire de mettre en place un réseau partenarial avec les acteurs externes de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le CNFPT s'engage à transmettre ses offres de postes à ces partenaires.



- **Objectif 2-5** : Favoriser l'accueil de stagiaires en situation de handicap recherchant des lieux de stage

La voie du recrutement par le biais des partenariats avec les centres de rééducation professionnels (CRP) permettra l'intégration par la voie progressive des stages de la formation professionnelle.

. Le CNFPT entamera une démarche d'accueil des stagiaires au sein de l'établissement. Des organismes spécialisés pourront nous aider dans notre recherche de stagiaires (Tremplin). Cette démarche pourra être étendue à l'apprentissage.

. Les chargés de recrutement se rendront disponibles pour participer à des séances de préparation aux entretiens de recrutement au sein d'établissements spécialisés.

- **Objectif 2-6** : L'établissement pourra accueillir des travailleurs handicapés admis dans un ESAT dans le cadre d'une mise à disposition pour leur permettre d'exercer une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail.
- **Objectif 2-7** : Augmenter le nombre de recrutements de personnes reconnues « travailleurs handicapés ».

### **3 - Procédure d'accueil et d'intégration**

- **Objectif 3-1** : Sensibiliser par la formation les agents en contact avec des personnes handicapées

Il paraît important de sensibiliser et de former les cadres et les équipes à mieux connaître le handicap et ses incidences sur la vie professionnelle.

Cette formation permettra de travailler sur les représentations du handicap. Elle visera à faire évoluer les comportements face aux « a priori et résistances » et à faciliter l'intégration et l'insertion des personnes handicapées.

- **Objectif 3-2** Former les référents handicap

Le rôle du référent handicap est d'être une ressource à la fois pour conseiller son responsable de structure dans la mise en œuvre de la politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapées menée par l'établissement, les agents handicapés notamment s'ils rencontrent un problème dans leur insertion professionnelle, qu'il s'agisse d'un problème d'aménagement de leur poste de travail, d'accessibilité aux locaux, d'une question de formation, d'évolution de leur carrière, de mobilité mais aussi pour les membres de l'équipe.



- **Objectif 3-3 :** Sensibiliser par la formation les personnels d'encadrement

La formation permettra d'appréhender le handicap et d'acquérir des savoir-faire et savoir-être utiles pour manager et accompagner un agent reconnu « travailleur handicapé », (savoir fixer des objectifs adaptés...).

La formation devra permettre une prise de conscience sur les problématiques soulevées par l'arrivée d'un nouvel embauché reconnu « travailleur handicapé » : connaître les différents types de handicap et les principales résistances ou idées reçues en la matière (productivité...), connaître les notions de compensation individuelle et de compétences transférables, identifier les difficultés d'intégration d'un travailleur handicapé.

La formation aidera les personnels d'encadrement à préparer leur entretien, à échanger avec la personne reconnue « travailleur handicapé » sur ses éventuelles difficultés de santé, les traiter de manière objective en tenant compte des éventuelles contre-indications médicales et favoriser son insertion au sein de l'équipe.

- **Objectif 3-4 :** Développer un dispositif d'accueil et d'intégration spécifique

Pour faciliter l'accueil et la prise de poste de l'agent handicapé, il est important d'accorder une attention majeure à la phase précédant l'accueil physique de la personne. Celle-ci permettra d'évaluer les besoins spécifiques du stagiaire en situation de handicap, de définir les éventuelles actions à mettre en œuvre.

Il est essentiel de prendre en compte :

- l'accessibilité du poste de travail,
- les partenaires à mobiliser en amont pour évaluer les capacités fonctionnelles de la personne et identifier les besoins de compensation technique et humains et les mettre en œuvre.
- La sensibilisation du manager et du personnel en contact direct avec l'agent au handicap que présente la personne.

Une adhésion des acteurs régionaux de chaque structure est importante pour assurer l'intégration dans les meilleures conditions de nouveaux agents handicapés.

Une information sur le rôle de chacun des acteurs sera incluse au sein du dispositif d'accueil des nouveaux arrivants.

- **Objectif 3-5 :** Accessibilité des locaux pour les agents de l'établissement et les stagiaires.

Le service du patrimoine a lancé au début de l'année 2010 une consultation nationale afin de réaliser en 2010 un audit des propriétés du CNFPT classées ERP de 1ère à 5e catégorie. La démarche basée sur la chaîne de déplacement prend en compte les locaux de travail.



Le marché proposé est un marché à bon de commande d'une durée de 4 ans (2010-2014). Les sites en locations, qui sont essentiellement des ERP classés 5e catégorie et les locaux classés code du travail, feront l'objet d'un diagnostic accessibilité à compter de 2011 dans le cadre du marché et sur demande des structures.

Ce diagnostic permettra de mettre nos établissements en conformité à l'exigence d'accessibilité d'ici le 1er janvier 2015.

➤ **Objectif 3-6 : Accessibilité au poste de travail**

Un professionnel (ergonome, chargé de recrutement...) réalisera une visite sur site, lors de chaque recrutement d'une personne reconnue « travailleur handicapé » ou de chaque changement de poste de travail nécessitant un aménagement de poste.

Il s'assurera que la configuration des locaux ou le coût d'un aménagement de poste ne soit pas un vecteur de discrimination

➤ **Objectif 3-7 : Communication sur les services proposés par l'établissement**

Le CNFPT s'assurera de l'accessibilité de l'information sur les services proposés par l'établissement à destination des personnes en situation de handicap.

**4 - Maintien dans l'emploi des personnes reconnues « travailleurs handicapés »**

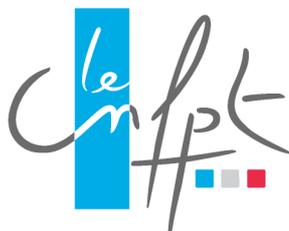
Il s'agit de conserver au maximum la possibilité de continuer à travailler des personnes en poste dont le handicap survient ou s'aggrave.

➤ **Objectif 4-1 : Améliorer la détection précoce du risque de désinsertion professionnelle.**

Le CNFPT définira avec la médecine de prévention un plan de gestion des situations de handicap au travail afin de favoriser le maintien dans l'emploi dans la mesure du possible des agents concernés :

- ces agents se verront proposer une visite médicale annuelle et à la demande.
- un travail sera réalisé avec les services de médecine professionnelle pour qu'en cas de repérage d'une situation de handicap au travail compromettant le maintien dans l'emploi la DRH puisse disposer d'un avis médical sur la situation de handicap ou de maladie invalidante et son impact sur le métier exercé.

Une attention particulière sera portée sur l'association de la personne concernée au règlement de sa propre situation.



- **Objectif 4-2 :** Identifier et mobiliser les solutions de maintien dans l'emploi et leur suivi.

Les services de la DRH travailleront sur un plan de reclassement formalisé et informeront les agents concernés sur les procédures de reclassement et de gestion des situations de handicap au travail.

Un accompagnement adapté sera proposé en cas de reclassement médical nécessitant la saisine de la commission de réforme. Un partenariat pourra être développé avec les acteurs du maintien dans l'emploi dans le cadre de missions de diagnostic et de bilan de compétences.

- **Objectif 4-3 :** La dimension de la progression de carrière sera prise en compte

Il est important d'assurer aux personnes handicapées des possibilités d'évolution de carrières identiques à celles des autres salariés par un suivi et une adaptation du parcours professionnel. L'évolution de l'état de la santé de la personne doit être prise en compte à moyen et long termes afin de déterminer s'il est possible de garantir une progression de carrière satisfaisante et ne cloisonnant pas le travailleur handicapé à un poste donné.

Les services de la DRH seront chargés de recevoir les agents en situation de handicap afin de vérifier les besoins d'adaptation de poste, les besoins de formation, la nécessité d'adapter éventuellement les rythmes de travail ou de mettre en place du télétravail partiel (sous réserve d'un avis médical), en veillant à ce que cette proposition ne conduise pas à une situation d'isolement.

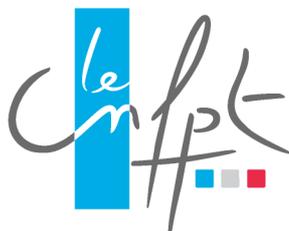
Les éventuels souhaits de mobilité ou de bilans de compétences seront facilités. Les demandes de mobilité ne seront pas bloquées par le coût que représente un aménagement de poste.

Dans le cadre du processus d'évaluation, l'établissement garantira que les aménagements du temps de travail, le temps partiel et les différents congés (pour maladie, formation...) ne seront pris en compte en tant que tels, dans l'évaluation des compétences et de la disponibilité des agents, et donc dans leur promotion.

## **5 – Le recours au secteur de travail adapté ou protégé**

La coopération avec le secteur de travail protégé et/ou adapté est également une réponse à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés. Il serait pertinent de développer ce volet de la politique handicap qui peut couvrir jusqu'à 50% de l'obligation légale d'emploi.

La conclusion et le maintien de relations partenariales durables avec les établissements du secteur protégé et/ou adapté doit se faire au niveau local.



- **Objectif 5-1** : Le CNFPT travaillera à la construction d'outils de sensibilisation sur le travail avec le secteur de travail protégé (charte éthique, guide de l'acheteur et annuaire des établissements du secteur adapté).
- **Objectif 5-2** : Sensibiliser par la formation les responsables des achats  
La formation servira à former les acheteurs sur la question de la coopération avec le secteur du travail adapté et/ou protégé
- **Objectif 5-3** : L'établissement intégrera aux appels d'offre un paragraphe portant sur la politique handicap du fournisseur.

## 6 – Favoriser le dialogue social sur la politique de handicap

- **Objectif 6-1** : Le CNFPT développera la concertation avec les partenaires sociaux sur les actions et les moyens mis en œuvre dans le cadre de cette charte.
- **Objectif 6-2** : Un état des lieux partagé par l'administration et les partenaires sociaux sera établi une fois par an.

