

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

De quoi parle-t-on ?

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ».

L'article 11 de la loi du 11 février 2005 prévoit que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

- ◆ Changer le regard porté sur le handicap en s'ouvrant sur la diversité au sens large.
- ◆ Améliorer les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap et prévenir les risques d'inaptitude des agents.
- ◆ Anticiper les problématiques liées au secteur d'activité.
- ◆ Améliorer l'organisation et les conditions de travail pour tous les agents.

Le saviez-vous ?

Le risque d'être confronté à un handicap augmente avec l'âge. 85 % des personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie. On estime qu'une personne sur deux connaîtra une situation de handicap, temporaire ou durable, au cours de sa vie professionnelle.

Quelle mise en œuvre ?

Chaque établissement doit définir sa propre politique handicap. Pour la CFDT cette politique doit être portée par les dirigeants (ne pas rester le domaine des seuls RH) et s'appuyer sur un accord avec les représentants du personnels » décliné ou non dans une convention avec le FIPHFP (seuls les établissements de plus de 500 ETP peuvent conventionner).

C'est un projet adapté à la réalité de chaque établissement, il est notamment important de :

- ◆ Réaliser un diagnostic afin de connaître son degré de maturité et définir ses priorités d'action.
- ◆ Mettre en place un comité de pilotage afin d'élaborer, de structurer et de suivre le projet dans la durée. La nomination d'un référent handicap permet la mise en œuvre opérationnelle du projet.
- ◆ Inscrire la politique handicap dans le projet social de l'établissement afin qu'il soit soutenu par toutes les parties prenantes et notamment par la direction de l'établissement.
- ◆ Inciter des rencontres régulières des personnes chargées du projet handicap et non pas uniquement en cas d'urgences.
- ◆ Définir au mieux les rôles des acteurs internes impliqués et réaliser un organigramme des acteurs de la politique handicap et le communiquer largement.
- ◆ Identifier et mobiliser les acteurs externes pour contribuer à la réussite de la politique handicap : Sameth, Cap Emploi, CRP, DIH du FIPHFP, ANFH, CFA, associations locales...
- ◆ Travailler en pluridisciplinarité et en mutualisant les compétences avec les autres établissements et entre les fonctions publiques (exemple : Handi-Pactes).
- ◆ Associer les instances représentatives du personnel.

Le référent handicap

Les missions du référent handicap doivent être décrites dans une fiche de poste qui précise ses liens fonctionnels avec les autres acteurs de la santé au travail (service de santé au travail, service social du personnel, ergonome, psychologue...).

Les militants CFDT veillent à ce qu'il dispose de suffisamment de temps dédié à sa mission :

- ◆ Piloter, coordonner et suivre le projet de manière opérationnelle en le déclinant en plan d'actions, en mettant en place des indicateurs de suivi (tableaux de bords, fiches individuelles de suivi...), en réalisant des bilans annuels, en suivant la convention avec le FIPHFP...
- ◆ Animer la logique pluri-disciplinaire interne et externe : mobiliser les acteurs internes, développer des partenariats avec les acteurs externes et travailler en réseau (référénts handicap d'autres établissements, ANFH, Handi-Pactes...).
- ◆ Assurer le lien avec la direction, le comité de pilotage, la commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, les instances représentatives du personnel.
- ◆ Suivre administrativement les BOE, assister l'établissement dans le cadre de la déclaration annuelle, être l'interlocuteur du FIPHFP, constituer des dossiers de financement...
- ◆ Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation, de communication et de sensibilisation auprès des personnels (SEPH, brochures, événements...).
- ◆ Informer sur les aides du FIPHFP pour qu'elles soient plus connues et mieux utilisées.
- ◆ Assurer directement l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude à la demande de l'établissement. Rechercher, avec les personnes ressources et l'agent des solutions de compensation adaptée et raisonnable et s'assurer de leur bonne mise en œuvre.