

## **Accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées à l'ANPE**

L'ANPE, en tant qu'acteur central du placement au sein du Service public de l'emploi, est au cœur de la définition et de la mise en œuvre d'une politique favorisant l'accès à l'emploi de tous les publics. Elle est notamment le promoteur naturel de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.

Afin de convaincre les entreprises de recourir à l'emploi des travailleurs handicapés sans discrimination et pour les aider à faire du handicap un atout dans l'atteinte de leurs objectifs, l'ANPE a décidé, dans le prolongement de la loi du 11/02/2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, d'amplifier sa politique volontariste pour l'intégration de personnes handicapées dans ses effectifs.

En effet, depuis l'année 2000, l'Agence a introduit dans ses textes réglementaires une disposition spécifique visant à faciliter le recrutement en son sein des personnes handicapées. Elle a, par ce biais, augmenté significativement le nombre de personnes handicapées dans ses effectifs et a ainsi créé un climat favorable à l'accueil du handicap dans ses services.

Par décision du directeur général, l'ANPE a confirmé que la promotion de la diversité est une de ses priorités, en créant une mission handicap rattachée au directeur général adjoint chargé des ressources humaines et en se dotant d'une équipe de 9 conseillers interrégionaux à l'intégration.

L'ambition du présent accord est de développer et de mettre en œuvre, pour les prochaines années, des actions destinées à faire de l'ANPE un employeur exemplaire en matière de lutte contre les discriminations notamment liées au handicap et aux problèmes de santé.

### **Chapitre 1 : PROGRAMME D'ACTIONS**

#### **I - RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES**

Tous les emplois de l'ANPE sont ouverts au recrutement des personnes handicapées, quel que soit leur niveau ou leur filière.

L'organisation des épreuves de sélection externe et interne prévoit les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, temps supplémentaire au-delà du tiers temps, etc.) à la participation des candidats handicapés, selon des modalités convenues au préalable, sur présentation d'un certificat médical si nécessaire.

Les recrutements externes, spécifiques TH ou non, font l'objet d'une publicité auprès des partenaires de l'ANPE en charge des personnes en situation de handicap (FIPHFP, AGEFIPH, CAP EMPLOI, etc).

L'article 12 du statut du personnel décrit des modalités spécifiques pour l'embauche des personnes handicapées sous contrat à durée déterminée qui doivent être rigoureusement observées.

En outre, les membres des jurys des sélections externes spécifiques devront obligatoirement avoir suivi une formation de sensibilisation au handicap pour siéger. La direction générale et les directions régionales s'attacheront à ce que la composition des jurys comprenne dans la plupart des cas un agent en situation de handicap.

Les entretiens de contractualisation se dérouleront sur la base d'outils validés par le niveau national pour servir de référence à tous les membres du jury. Ils s'appuieront notamment sur les avis formalisés et motivés émis par les responsables hiérarchiques de l'agent. Ces entretiens porteront uniquement sur la vérification des aptitudes professionnelles liées à l'emploi dans son contexte d'activités. Les

considérations sur l'aptitude physique et la compatibilité du handicap avec l'emploi visé relèvent de la seule compétence des professionnels de santé concernés.

L'ANPE s'engage à proposer un bilan annuel de ce dispositif dans le cadre du bilan des ressources humaines précisant notamment le nombre d'agents recrutés par niveau d'emplois et le taux de transformation en contrat à durée indéterminée suite à la validation de l'aptitude à l'exercice des fonctions. Ce bilan sera décliné par région dans les mêmes formes. Des actions correctives seront, si nécessaire, conduites après concertation, dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

Le taux d'emploi de personnes handicapées devra s'apprécier de façon cumulative, au niveau régional et national, de manière à atteindre l'obligation légale d'ici à fin 2008. Chaque région veillera à atteindre l'objectif de 6% au minimum d'ici à cette date et à le dépasser par la suite, dans le cadre d'une politique volontariste. Un état prévisionnel par région du taux d'emplois et du nombre de recrutements annuels à effectuer sera annexé à cet accord.

Les directeurs régionaux devront réserver des emplois vacants à cet effet, en veillant à une répartition équilibrée de ceux-ci par niveau, y compris dans l'encadrement, à l'aménagement des postes de travail et à l'accessibilité des locaux. Les commissions paritaires compétentes seront tenues informées des postes réservés au recrutement spécifique, lorsqu'il est décidé après leur examen de ne pas les pourvoir par une mobilité. Les CPL seront systématiquement informées des suites réservées aux périodes de stage des agents recrutés par la procédure spécifique TH. Une attention particulière sera portée aux locaux situés sur plusieurs étages. Cet engagement s'applique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008 à toutes les constructions nouvelles ou réaménagements lourds de locaux. Les CCPR en seront tenus informés. Les CRHSCT seront consultés sur les projets de réaménagement conformément au règlement intérieur de ces instances.

Parallèlement au recrutement des personnes en situation de handicap, l'ANPE mettra en place une politique d'achats socialement responsables et introduira dans les cahiers des charges des dispositions favorables aux entreprises impliquées dans la promotion de la diversité et l'intégration des travailleurs handicapés.

## **II - MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Le maintien dans l'emploi concerne les agents qui deviennent handicapés par suite d'accident ou de maladie, les agents handicapés dont le handicap évolue au cours de la carrière ou les agents non reconnus TH mais présentant une dégradation importante de leur état de santé, reconnue en invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie par la Sécurité sociale. L'Etablissement s'engage à ce que ce maintien dans l'emploi soit la règle, le licenciement pour inaptitude devant être exceptionnel et soumis à l'avis du comité médical compétent.

Ainsi :

- Sans préjudice des visites médicales obligatoires, tous les agents, reconnus TH ou non, bénéficient à leur demande d'une visite médicale auprès du médecin de prévention pour déceler et prévenir les troubles éventuels de santé : les coordonnées de celui-ci seront clairement affichées dans chaque structure.
- L'Agence assure le reclassement de ces agents. Ce reclassement est réalisé avec tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation et d'adaptation du poste de travail, de changement de lieu de travail, d'emploi ou toute autre mesure de reclassement professionnel, sur la base d'un avis médical.
- Le reclassement des agents reconnus médicalement inaptes à l'exercice de leurs fonctions est effectué après avis du médecin de prévention et consultation de la commission paritaire compétente, en garantissant le maintien de leur rémunération, conformément aux règles statutaires. Ce reclassement est réalisé en collaboration entre la mission handicap, le responsable des ressources humaines, l'encadrement, le médecin de prévention, le conseiller à l'intégration,

l'assistante sociale, l'ACMO et la personne concernée. Cette équipe pluridisciplinaire, animée par le responsable des ressources humaines, peut faire appel à des compétences spécifiques externes, ergonomes par exemple.

- S'il est constaté par le médecin de prévention, et/ou par le CRHSCT, qu'un agent handicapé éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, il peut bénéficier d'une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les dépenses de transport entre son domicile et son lieu de travail. Cette indemnité est versée mensuellement dans la limite d'un plafond, sur production de la facture du transporteur, conformément aux règles en vigueur. Le directeur général s'engage à en revaloriser significativement le montant après visa du Contrôleur général, économique et financier. Cette mesure prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature du présent accord.
- Si cette solution ne paraît pas adaptée pour le maintien dans l'emploi, une solution de télétravail est étudiée. Les modalités d'exercice du télétravail sont définies par l'équipe pluridisciplinaire citée ci-dessus et selon la réglementation en la matière.
- Le CRHSCT est systématiquement informé des mesures prises en vue de faciliter le maintien au travail des personnes concernées. Ses membres peuvent vérifier leurs conditions de travail lors des visites d'unité qu'ils réalisent. Une session extraordinaire du CNHSCT est dédiée au bilan annuel des actions menées, avant publication au bilan des ressources humaines.

### **III - INSERTION**

Les actions liées à l'insertion des personnes handicapées visant à faciliter leur intégration professionnelle, sont coordonnées par les conseillers interrégionaux à l'intégration.

Des actions d'information, de sensibilisation des élus, du personnel et des managers, sont intégrées de façon systématique dans tous les programmes de formation initiale. Un module de formation dédié est construit par la direction générale. Il fera partie obligatoirement des programmes de formation proposés par les CRDC. Ces derniers devront identifier une personne ressource compétente dans ce domaine.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les circonstances, est préparé par la hiérarchie avec l'aide du médecin de prévention et du conseiller à l'intégration, en lien avec le service des ressources humaines. Il peut comporter un accompagnement en tutorat spécifique et toute mesure facilitant la vie au travail. Dans ce cadre, le tuteur doit être formé. Il bénéficie du temps nécessaire au bon accomplissement de son activité de tutorat qui est identifiée dans le planning et prise en compte dans l'évaluation des charges de l'agence et des conseillers. Il est par ailleurs programmé, pour l'agent TH, un parcours d'intégration avec des points d'étapes.

### **IV – AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL ET ACCESSIBILITE DES LOCAUX**

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans le processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de l'agent handicapé.

Avant chaque embauche, chaque prise de poste ou en fonction de l'évolution des aptitudes de l'intéressé ou des technologies, les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont réalisés après consultation du médecin de prévention, d'un ergonome, et de la personne handicapée elle-même, pour rendre ce poste le mieux adapté au handicap de l'agent. En cas de mouvement de l'agent, les aménagements, non solidaires des murs, peuvent à la demande de celui-ci, l'accompagner dans sa mobilité. En outre, des dispositions spécifiques sont mises en place pour le suivi et la périodicité du renouvellement des matériels.

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement en l'acquisition d'équipement. Dans ce domaine, il convient également d'analyser, avec l'appui du médecin de prévention, la situation de travail de l'agent handicapé dans toutes ses dimensions : éventuels besoins d'auxiliaires professionnels, locaux, matériels, organisation du travail, horaires, rythme, intensité et charge de travail individuelle et collective, déplacements professionnels, etc.

Par ailleurs, l'accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle est réalisé de façon appropriée (braille, synthèse vocale, disquette, langage gestuel, etc.).

Plus généralement, en conformité avec les dispositions légales, les directeurs régionaux développent et planifient l'accessibilité et la mise aux normes des locaux. Après avoir réalisé un recensement physique et un état des lieux des équipements disponibles dans les unités, les directions régionales et la direction générale s'engagent à intégrer à leur programmation immobilière et ce, dès 2008, un plan visant à l'accessibilité de l'ensemble des locaux présenté et débattu en CRHSCT. Cette action doit s'entendre, tant pour les usagers et les entreprises, que pour les agents. Elle doit être achevée pour la fin de 2010.

L'avis des agents reconnus TH présents dans les agences et services sera sollicité en cas d'aménagement ou de réaménagement des locaux ou des matériels. Tout réaménagement d'agence ou de service ou toute mise en place d'une nouvelle technologie ayant une incidence sur le poste de travail fera l'objet d'une appréciation de son adéquation au poste aménagé.

## **V - FORMATION PROFESSIONNELLE**

Tout agent handicapé bénéficie d'une formation initiale adaptée, dans le cadre de son recrutement. Cette formation intervient pendant la période de CDD et elle est complétée après l'engagement définitif. Elle se poursuit tout au long de sa vie professionnelle, au même titre que pour l'ensemble du personnel, par la formation continue, qui concerne également les personnes qui deviennent TH au cours de leur carrière.

Les CRDC s'assurent que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap, et à défaut mettent en place les mesures appropriées, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire précédemment définie en termes de modalités et d'outils pédagogiques adaptés.

Une attention particulière est portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation et dans l'accueil des personnes handicapées dans les CRDC : sensibilisation des formateurs et de tuteurs aux spécificités de certains handicaps (adaptation matérielle et technique, modes de communication, etc.).

## **VI - GESTION DE CARRIERE**

Les agents handicapés bénéficient des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents. Ils doivent pouvoir réaliser un parcours professionnel rythmé par une évolution continue de leurs compétences et responsabilités. Les parties à l'accord prêteront en conséquence une attention toute particulière aux demandes exprimées par des agents TH, dans le cadre des commissions paritaires locales. Les agents reconnus TH ne doivent en effet pas être pénalisés par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de primes et d'attribution de promotions qui pourront se réaliser sur place si la nature du handicap le justifie. La mission handicap veille au déroulement de carrière de ces personnes.

En outre, les managers doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de l'agent dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Ils recevront l'appui du conseiller à l'intégration, qui pourra prendre une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

## **VII - INFORMATION ET COMMUNICATION**

Un plan de communication sera mis en oeuvre pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents. En outre, une rubrique sera accessible à l'ensemble des agents sur Alice sur le thème du handicap et sur l'échange de bonnes pratiques. Un livret d'accueil adapté aux handicaps visuels sera mis à disposition sur demande.

L'ANPE participera aux manifestations visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.). Elle développera une démarche d'information publique ou privée visant à démontrer les résultats qu'elle a obtenus dans l'intégration du handicap. L'ANPE initiera des conventions partenariales avec des organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés, en vue d'organiser des échanges de pratiques, de s'entourer d'experts dans le domaine du handicap et, particulièrement, de développer des approches formatives adaptées.

## **VIII – RECOURS A LA PRESTATION EXTERNE**

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de se substituer à l'atteinte du taux de 6% d'embauche mais représente une action complémentaire pour l'insertion des TH. L'ANPE s'engage à porter une attention particulière au recours à la prestation apportée par les organismes spécialisés dans l'insertion des TH.

En particulier, l'Agence s'engage à définir au moins un projet au niveau national confié à une structure n'employant que des travailleurs handicapés (plate-forme téléphonique, restauration collective, service courrier, assistance humaine dite de tierce personne, etc.).

Les personnes atteintes d'un handicap lourd nécessitant des aménagements importants pour exercer une activité professionnelle, ont plus de difficultés à s'insérer dans le monde professionnel. En conséquence, l'ANPE s'engage, outre les modalités de recrutement interne, à favoriser, soit le recours à la sous-traitance, par les ESAT par exemple, soit le recrutement des personnes atteintes par ce type de handicap, s'il est compatible avec un emploi dans l'Etablissement.

Enfin, l'ANPE s'engage à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

## **Chapitre 2 : MISE EN ŒUVRE**

L'Agence s'engage à signer une convention avec le FIPHFP, qui sera la première de cette envergure entre un établissement public et cet organisme, visant à instaurer un partenariat pérenne militant pour une assimilation du handicap.

Elle mandate une structure externe pour réaliser un audit des processus et pratiques dans le cadre de l'intégration du handicap, dans un esprit de repérage, de valorisation et de généralisation des initiatives locales, selon un cahier des charges présenté au CNHSCT.

### **I - ROLE DE LA MISSION HANDICAP**

La mission handicap instituée auprès du DGA RH coordonne l'ensemble des actions conduites par les services, pour la promotion de la diversité.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de proposition pour l'élaborer et la mettre en œuvre, selon 5 axes :

- insertion (politique de recrutement, formation, aménagement de postes, mise aux normes des locaux, adaptation aux mutations technologiques, etc.)
- maintien dans l'emploi et politique de compensation
- relations avec le secteur protégé et les structures employant des personnes handicapées et, notamment, recours à ces entreprises chaque fois que cela est possible dans le cadre des appels d'offres
- formation et sensibilisation des agents
- relations extérieures.

Elle établit par ailleurs, au titre des orientations du présent accord et de la politique arrêtée, un budget prévisionnel annuel présenté au CCPN.

Enfin, elle met en oeuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale, pilote et appuie les actions des conseillers interrégionaux à l'intégration et établit un bilan national annuel quantitatif, qualitatif et sexué des réalisations nationales (bilan des activités et bilan financier), qu'elle présente au CNHSCT lors de sa réunion annuelle de bilan et qu'elle transmet au CCPN. Ce bilan est décliné dans les mêmes formes au niveau régional, présenté aux CRHSCT et transmis aux CCPR.

## **II - ROLE DES CONSEILLERS INTERREGIONAUX A L'INTEGRATION (CII)**

Rattachés au DGA RH, ils sont le relais de la mission handicap auprès des directeurs régionaux, des responsables ressources humaines et des médecins de prévention.

Des postes supplémentaires pourront être créés, sur décision du directeur général, après établissement d'un bilan démontrant la montée en charge de l'activité d'insertion liée au handicap et la nécessité d'un renforcement des effectifs pour mener à bien cette mission.

Les CII mettent en oeuvre, dans leur interrégion, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau.

Ils sont, avec les responsables régionaux des ressources humaines, les interlocuteurs des agents handicapés, d'agents de collectifs concernés, pour les questions relatives au handicap et à son environnement professionnel.

Ils transmettent annuellement à la mission handicap le bilan quantitatif et qualitatif de leurs activités.

Les CII sont associés par le président du CRHSCT aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur compétence. Les membres des CRHSCT peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés. Les CII y rendent compte des difficultés de mise en oeuvre des préconisations concernant la situation des agents reconnus TH.

## **III - LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI**

Cette instance est présidée par le DGA RH. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national, accompagnés, le cas échéant et sur demande, par un expert de leur choix.

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner les conditions de la mise en oeuvre du présent accord. Lors de sa première réunion, la commission définira les indicateurs de suivi qui lui paraîtront pertinents, en plus des données statistiques.

### Chapitre 3 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature, dans le cadre des principes et méthodes du dialogue social. Sa mise en œuvre intervient dès son examen par le CCPN.

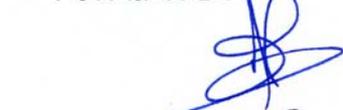
Dans le courant de la 3ème année, et au plus tard trois mois avant son expiration, la direction générale et les organisations syndicales nationales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier, le cas échéant, les aménagements de celui-ci.

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels relevant du statut de droit public de l'ANPE et des personnes sous contrat aidé, dans le périmètre actuel de l'Agence et quelles que soient ses évolutions statutaires et institutionnelles à venir.

Toutefois, les parties signataires conviennent de faire évoluer cet accord de façon négociée, pour qu'il concerne l'ensemble des personnels de la nouvelle institution.

Fait à Noisy-le-Grand, le 17 mars 2008

- Pour la CFDT



- Pour la CFE-CGC

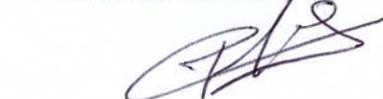


- Pour la CGT



- Pour la CGT-FO *FO constate l'intérêt des textes présentés mais conformément à ses positions de congrès ne peut apposer sa signature à un accord présenté dans le cadre des principes et méthodes du dialogue social RD.*

- Pour le SNAP-CFTC



- Pour le SNU

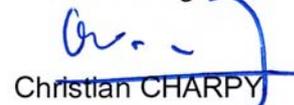


N. MAUCÉ

- Pour l'UNSA



Pour l'ANPE  
Le directeur général



Christian CHARPY