

**PROTCOLE POUR L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
A LA COMMUNE ET AU DEPARTEMENT DE PARIS**

SOMMAIRE

<u>Préambule</u>	
Situation actuelle	page 3
Objectifs	page 4
<u>Article 1</u>	
Le recrutement des travailleurs handicapés à la Ville	page 5
<u>Article 2</u>	
Le reclassement qualitatif et éthique	page 6
<u>Article 3</u>	
Contribution à la formation des travailleurs handicapés extérieurs à la Ville	page 8
<u>Article 4</u>	
La sous-traitance avec les milieux protégés	page 8
<u>Article 5</u>	
La formation continue	page 9
<u>Article 6</u>	
L'ingénierie de l'aménagement des postes de travail	page 9
<u>Article 7</u>	
L'accessibilité au poste de travail	page 10
<u>Article 8</u>	
La sensibilisation de l'environnement professionnel	page 11
<u>Article 9</u>	
Hygiène, sécurité, santé	page 12
<u>Article 10</u>	
Mobilité et déroulement de carrière	page 12
<u>Article 11</u>	
Suivi du Protocole	page 12
<u>Article 12</u>	
Modalités budgétaires du Protocole	page 13
<u>Article 13</u>	
Conditions de mise en œuvre	page 13
<u>Signataires</u>	page 14
<u>Annexe</u> : Cadre réglementaire : contenu de la loi du 10 juillet 1987	page 15

Préambule

L'emploi des personnes handicapées est une obligation nationale régie par la loi du 10 juillet 1987. Cette réglementation précise que toute entreprise publique ou privée de plus de 20 salariés doit avoir 6% de personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés par la COTOREP.

La Mairie de Paris propose aux partenaires sociaux un projet de développement de l'emploi pour les travailleurs handicapés de la Ville et du Département de Paris dans un programme triennal conformément à la loi du 10 juillet 1987. Il s'inscrit dans la continuité des principes affirmés à l'article 18 du Protocole d'Accord Cadre relatif à l'aménagement/réduction du temps de travail et à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des agents de la Commune et du Département de Paris, bénéficiaires dudit accord cadre.

La Ville et le Département de Paris s'engagent au respect de la réglementation en vigueur (Loi du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des personnes handicapées). Les collectivités parisiennes offriront des réponses concrètes en matière de reclassement professionnel, de formation continue, de déroulement de carrières, de recrutement externe.

Dans cette perspective, des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail des agents handicapés ont d'ores et déjà été entreprises. Ainsi dès octobre 2001, les délibérations portant organisation des concours ont été adaptées afin de prendre en compte les adaptations nécessaires à une plus grande égalité des chances entre candidats. En décembre 2001, les règles générales applicables aux concours, examens professionnels et épreuves de sélection ou d'aptitude ont été réformées dans le même sens.

Situation actuelle

Le taux d'emploi global (Ville et Département) est de 4,16%, ce qui situe Paris en deçà des 6% requis par la loi mais sensiblement dans la moyenne française (4,02% pour les entreprises privées).

Globalement, le taux recouvre des réalités très contrastées : certaines directions consentent un effort important à l'emploi de personnes handicapées. C'est le cas en particulier de la DPE, de la DMG, de la DPJEV et de la DJS, tant en taux qu'en nombre de personnes employées.

L'effectif handicapé

L'effectif handicapé s'élève à 1638,50 ETP, l'effectif global (Ville et Département) étant de 39771 salariés, non compris les vacataires représentant les deux tiers des 9881 agents selon l'effectif établi en avril 2003 pour l'élection des Commissions Consultatives Paritaires des non-titulaires.

Les agents handicapés sont pour la plupart titulaires : 1519,50 sur 1638,50 décomptés

Il s'agit essentiellement d'agent de catégorie C, et majoritairement d'agents « reclassés ou travaillant avec aménagement » puisque près d'un agent sur deux relève de ces publics. Les titulaires d'une allocation invalidité et les agents reconnus par la COTOREP sont nettement moins nombreux.

La collaboration avec le secteur protégé

La collaboration globale avec le secteur protégé représente en 2001 un montant de 195065 € générant 14,56 unités.

Elle représente une partie infime des unités bénéficiaires déclarées (14,56 unités sur 1652,06 déclarées pour la Ville et le Département).

C'est à la DPE que la collaboration avec le secteur protégé est la plus développée (88473 € générant 6,54 unités).

Objectifs

Les objectifs de cette action sont multiples et convergents :

- ◆ Engager une politique volontariste, en faisant un effort sur le moyen terme afin de répondre à la législation nationale et, par voie de conséquence, à la réglementation européenne.
 - ◆ Équilibrer les recrutements et les reclassements pour introduire une véritable égalité dans les processus d'évolution de carrières et affirmer ainsi le principe de non discrimination interne (loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre la discrimination en raison de leur état de santé ou de leur handicap) qui favorisera la représentativité des salariés handicapés dans toutes les catégories socioprofessionnelles.
 - ◆ Changer le regard sur les personnes handicapées en apportant des savoir-faire dans les domaines du management et des systèmes d'organisation pour les travailleurs handicapés. Par conséquent, ces techniques d'organisation auront une importance déterminante, en priorité pour les projets de maintien à l'emploi.
 - Il s'agit de créer une coopération active entre tous les acteurs :
 - Direction des Ressources Humaines,
 - Directions et services,
 - Partenaires sociaux,
 - Organismes spécialisés extérieurs intervenants dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés : associations d'insertion, centres de formation, CAP Emploi...
- pour permettre à chacun d'intervenir efficacement.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires s'engagent et conviennent ce qui suit :

LES BENEFICIAIRES

Article 1 : Le recrutement des travailleurs handicapés au sein de la Ville et du Département

La Commune et le Département de Paris s'engagent dans une politique volontariste afin de répondre progressivement à la législation nationale et faire passer le taux d'emploi global des personnels handicapés des 4,16 % actuellement constatés aux 6 % inscrits dans la loi .

La priorité est de rééquilibrer la représentation entre les 3 catégories (A, B et C), c'est à dire que dès 2003, les services de la Ville et du Département s'engagent à recruter, par voie interne ou externe, des agents au sein de l'encadrement, dans le cadre de l'application du décret du 10 décembre 1996.

Ainsi, en 2007, les personnels handicapés d'encadrement (catégories A et B) représenteront 20% de l'ensemble des agents reconnus travailleurs handicapés.

A cet effet, la Mission Handicapés de la Direction des Ressources Humaines, en liaison avec la Direction du Développement des Affaires Economiques et de l'Emploi, développera un partenariat de mise en place de stages pratiques et de recrutement avec les associations et les Universités gérant les demandeurs d'emploi handicapés titulaires de diplômes d'études supérieures.

Un document présentant les mesures spécifiques destinées aux salariés handicapés sera distribué aux agents recrutés ou reclassés, ainsi qu'à tous ceux qui en feront la demande.

A/ Par concours

Les modalités de concours destinées aux personnes handicapés relatives à la loi du 30 juin 1975 et à la délibération DRH-173 du Conseil de Paris du 4 décembre 2001, précisent que tout candidat titulaire d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé se présentant aux concours doit pouvoir accéder aux locaux, bénéficier d'un tiers temps, d'aide humaine (interprétariat en langue des signes, d'un secrétaire ...) et d'aide technique (support gros caractère, braille ...).

Dans ce sens, les conditions d'aides aux concours, pour les métiers accessibles aux personnes handicapées, seront stipulées sur les dossiers d'inscription. Les candidats pourront ainsi signaler leurs besoins d'aides techniques ou humaines au Bureau du recrutement.

Pour faciliter l'adaptation pédagogique, il est possible, à la demande du candidat, que celui-ci utilise son matériel personnel, par exemple un ordinateur adapté.

B/ Par voie contractuelle

Comme le prévoit la loi, la Ville et le Département s'engagent à recruter des agents contractuels sur les 3 catégories A, B et C dans le cadre de la loi de 1987.

Dans la filière administrative, l'objectif est de résorber au terme de la mandature, la catégorie des postes d'Agents Administratifs occupés par des personnes handicapées et les

transformer en poste d'Adjoints Administratifs, au moins dans la même proportion que celle des autres personnels.

De plus, les personnes handicapées nouvellement recrutées dans cette filière, en catégorie C, le seront dans le Corps des Adjoints Administratifs, sous réserve des conditions minimales exigées par la réglementation et des vérifications d'aptitudes.

Le Corps des Agents Administratifs sera néanmoins maintenu pour permettre l'accueil des détachements et faciliter certains reclassements et recrutements.

Conformément à la loi du 10 juillet 1987, les Comités Techniques Paritaires des directions inscriront de fait, une fois par an, dans leurs travaux la question du recrutement des personnels handicapés et de leur insertion dans les services.

C/ Emplois aidés

De même, les emplois aidés seront développés dans ce cadre. Les emplois aidés doivent s'inscrire dans un parcours d'insertion professionnelle impliquant impérativement des formations débouchant sur un projet professionnel interne ou externe.

Les agents recrutés au titre d'emplois aidés (CES, emplois jeunes, etc.) disposeront d'un projet d'insertion élaboré par le responsable du lieu de travail et le cas échéant, le tuteur, en concertation avec l'agent.

Dans ce projet il sera précisé les tâches à effectuer, les possibilités de progression en terme d'expérience et la planification de la formation continue.

Trois mois avant la fin du contrat, l'agent sera informé sur son devenir professionnel :

- soit le service dispose de possibilités de titularisation et l'agent est maintenu à son poste ;
- soit le service met en place un soutien de recherche d'emploi dans les autres services de la Ville ou de Département ;
- soit le service soutient l'agent auprès des organismes du PDITH, par exemple CAP Emploi.

Article 2 : Le reclassement qualitatif et éthique

Le reclassement qualitatif et éthique consiste à mettre en place une procédure de maintien à l'emploi en tenant compte du statut du salarié et de son évolution initiale.

Le reclassement professionnel des personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés est un droit défini par les lois du 30 juin 1975 et du 10 juillet 1987.

Dans le cas où le salarié ne peut se maintenir sur son poste initial pour une incompatibilité reconnue par le Service Médical, il est prévu de rechercher une reconversion dans le cadre de transfert de compétences et de formation continue afin d'aboutir au reclassement du salarié.

Afin de favoriser cette reconversion, sera créée à la DRH une Cellule d'Insertion et de Reclassement composée du Chef de la Mission Handicapés de la DRH et d'un représentant de chacun des services suivants : service des ressources humaines de la direction de l'agent concerné, Service Médical, Coordination Hygiène, Sécurité et Ergonomie au Travail, Sous-Direction de la Gestion des Personnels et Service Social. En tant que de besoin, un représentant du Bureau de la formation et des représentants des diverses directions pourront être conviés. Ses membres désignés par le directeur des Ressources Humaines et sous

l'autorité du sous-directeur de l'Administration Générale, de la Santé et du Développement Social, devront instruire les dossiers qui seront par la suite soumis aux Commissions Administratives Paritaires compétentes.

La Cellule d'Insertion et de Reclassement disposera en priorité des budgets sur les lignes de crédits prévues pour l'ingénierie de l'aménagement des postes de travail, la formation continue, les bilans de compétences.

Les procédures de reclassement doivent tenir compte des aspects suivants : les compétences du salarié, son potentiel productif, ainsi que les aides techniques en matière d'adaptation des tâches, voire en interaction avec les salariés de la Ville et du Département.

Pour ce faire, la procédure doit comporter des phases d'orientation professionnelle et des phases de promotion professionnelle. Par exemple :

- ◆ phases d'orientation professionnelle : évaluation par le Service Médical pour définir les contre indications, bilan de compétences pour permettre au salarié de mesurer ses capacités de travail et ses potentialités sur un futur poste, intervention de l'ergonome afin d'anticiper sur le projet de reclassement par des propositions en ergonomie d'organisation et d'adaptation des postes.

Le maintien de l'agent dans son service ou sa direction, même sur un autre emploi, devra constituer une priorité afin de sauvegarder l'acquis professionnel et de permettre à la personne de rester dans un environnement connu.

L'agent reclassé sera accueilli dans un Corps dont l'échelle indiciaire sera au moins équivalente à celle de son Corps d'origine, sauf volonté clairement exprimée de l'intéressé. Son ancienneté sera transférée et ses possibilités d'avancement maintenues dans les mêmes conditions qu'à l'origine.

- ◆ phases de promotion professionnelle : les formations continues sur le métier futur seront bâties dans un parcours individualisé de façon à former le salarié aux particularités de son service.

Le recours au télé-travail pourra être proposé sous réserve des nécessités de service et des conditions suivantes :

- la demande, écrite, devra émaner de l'agent concerné ;
- le Service Médical de la Ville devra valider la demande ;
- l'autorisation ne pourra être accordée qu'à titre temporaire et pour une période maximale de six mois continus. Elle sera néanmoins renouvelable dans les conditions citées précédemment ;
- l'autorisation ne pourra viser qu'une durée maximale hebdomadaire de 80% du temps de travail et ce, afin de maintenir un lien fort avec l'environnement professionnel et ne pas accroître l'isolement de l'agent.

L'autorisation sera accordée par la cellule d'Insertion.

Dans le cas d'un agent détaché placé en longue maladie, les services de la Ville et du Département chercheront à favoriser son maintien dans l'administration d'accueil, en concertation avec l'agent et l'administration concernée.

Si ce maintien est refusé, les services de la Ville et du Département procéderont à un reclassement adapté de l'agent en fonction de ses potentialités.

Les personnels des établissements départementaux régis par les statuts du titre IV, qui ne pourraient être reclassés parmi les personnels d'un autre corps régi par le même titre, le seront parmi les agents de corps équivalent régis par le titre III (commune et département).

Article 3 : Contribution à la formation des travailleurs handicapés extérieurs à la Ville et au Département

A/ Mise en place de partenariat avec les CFA pour le recrutement d'apprentis dans le cadre de l'apprentissage.

La réglementation relative à l'emploi des personnes handicapées prévoit l'intégration des apprentis dans le quota des 6%.

Dans ce sens, la Ville et le Département établissent des contrats d'apprentis avec les CFA.

De même, l'information et la sensibilisation des maîtres d'apprentissage seront assurées.

Les services de la Ville et du Département accueilleront 100 apprentis handicapés sur les 3 années pour leur permettre de disposer d'une qualification à l'issue de leur formation.

Par ailleurs 20% des apprentis formés seront embauchés dans les différentes directions.

B/ L'accueil des stagiaires handicapés dans le cadre de la formation professionnelle

Les services de la Ville et du Département accueilleront des stagiaires handicapés afin de leur permettre de compléter leur formation dans des situations réelles de travail.

A cet effet, le service compétent de la DDAEE, en liaison avec la DRH, développera l'accueil en stage pratique.

Ces accueils constitueront des candidatures potentielles facilitant le travail de recrutement de la DRH.

Article 4 : La sous-traitance avec les milieux protégés

Le cadre législatif inclut un soutien aux personnes handicapées exerçant dans les structures protégées.

Cette pratique dans les entreprises publiques ou privées est organisée sous forme de contrats de sous-traitance calculés en unités correspondant à des travailleurs insérés au sein des entreprises.

Dans ce cadre, les directions s'adressant à des CAT et ateliers protégés devront veiller à établir des contrats avec des établissements présentant une démarche éthique sur le statut de leurs salariés.

Il est prévu que l'activité sous-traitée représente 1% du volume d'unités salariées.

Dans ce sens, la collectivité parisienne soutiendra l'insertion professionnelle au sein des CAT et ateliers protégés.

LES MOYENS MIS AU SERVICE D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE D'INTEGRATION DU HANDICAP A LA VILLE DE PARIS

Article 5 : La formation continue

La formation continue, en tant que droit du salarié, constitue un outil de promotion des agents handicapés. Outre l'aspect promotionnel, la formation continue est un outil d'insertion professionnelle facilitant l'amont et l'aval du parcours du salarié. C'est aussi un facteur de réussite en terme d'intégration au sein de l'organisation du travail.

La formation continue spécialisée dans la maîtrise des aides techniques doit se réaliser dans le cadre d'une préconisation ergonomique définissant l'ensemble des tâches de travail.

La formation continue en milieu ordinaire doit intégrer systématiquement les spécificités des salariés de la Ville et du Département de Paris. Dès lors, les organismes de formation adapteront leur infrastructure et leur système pédagogique aux besoins de l'ensemble des salariés.

Le donneur d'ordre veillera à inclure dans les cahiers des charges l'accueil des travailleurs handicapés.

A moyen terme, les professionnels de l'insertion développeront des savoir-faire en matière d'accueil et d'intégration pédagogique et technique des salariés handicapés.

A cet effet, le présent Protocole prévoit un budget annuel de formation continue sur deux aspects :

- la formation continue sur les aides techniques telles que les interfaces informatiques pour les personnes handicapées. Exemple : logiciel de synthèse vocale pour personnes handicapées visuelles, logiciel de manipulation de clavier pour personnes handicapées physiques, télé-assistance pour personnes sourdes, etc.
- formation continue sur les savoir-faire des métiers tels que la bureautique, la gestion administrative ou tout autre module qualifiant.

Les correspondants formation de chaque direction veilleront à assurer une diffusion adaptée de l'information concernant les possibilités offertes à chaque agent en matière de formation professionnelle ou promotionnelle.

Article 6 : L'ingénierie de l'aménagement des postes de travail

L'ingénierie de l'aménagement des postes de travail est une nouvelle spécialité issue de l'ergonomie qui a, au fur et à mesure, intégré d'autres disciplines : informatique, aides techniques, aides humaines...

L'objectif des aménagements de postes de travail à court et moyen termes est d'aboutir à l'adaptation, pour chaque agent handicapé ayant besoin d'aide technique, des tâches effectuées quotidiennement pour la réalisation de son travail.

Le corollaire de cet objectif est d'atteindre pour l'agent une autonomie dans son environnement égale à celle de ses collègues.

A/ La définition des besoins

La définition des besoins dans le domaine de l'aménagement des postes de travail procède d'une analyse sur les tâches à accomplir sous forme de cahier des charges.

Cette approche est réalisée par l'intervenant principal, l'ergonome, en coopération avec les responsables des services, le salarié handicapé et les fournisseurs de prestations et matériels.

L'expertise ergonomique pourra être réalisée par des personnels qualifiés de la Coordination Sécurité Hygiène et Ergonomie ou confiée à des organismes extérieurs.

B/ Formalisation des réseaux de compétences dans le domaine de la maintenance des aides techniques

La multiplicité et les spécificités des aides techniques mécaniques, électroniques et informatiques, complexifient parfois l'utilisation et génèrent un isolement du travailleur handicapé.

La stratégie pragmatique prévue par les services de la Ville et du Département qui permet de résoudre les problèmes techniques rencontrés et qui fait évoluer les pratiques en termes d'usage exige une mutualisation des expériences dans un réseau formalisé sur Intranet notamment entre les personnes handicapées et les professionnels de supports techniques internes à la Ville et au Département.

La Ville et le Département s'engagent aussi à ce que l'outil Intranet soit adapté aux personnes handicapées, conformément au nouveau cahier des charges de l'Intranet de la Ville.

Les relais techniques des directions devront être sensibilisés et formés aux outils spécifiques mis à la disposition des personnes handicapées.

C/ Information et formation des agents aux nouvelles techniques

Les agents handicapés seront régulièrement informés sur les aides technologiques adaptant les tâches de travail.

Un catalogue sera réalisé par les services et adressé une fois par an à tous les agents concernés par les aides technologiques.

Parallèlement, l'ergonome, sous l'autorité de la DRH, organisera un séminaire annuel sur les aides techniques à base de nouvelles technologies et les formations nécessaires à l'utilisation de ces techniques.

Article 7 : L'accessibilité au poste de travail

L'accessibilité et la mobilité des personnes handicapées au sein de l'environnement du travail requièrent deux approches complémentaires : l'une est basée sur le respect de la réglementation relative à la construction et aux aménagements des locaux professionnels, la seconde est liée aux conformités des règles de sécurité dans les entreprises. *

La convergence de ces deux approches répond globalement aux besoins de circulation, de sécurité et au confort de tous les salariés.

Dans cette perspective, la Ville et le Département de Paris s'engagent à améliorer les conditions d'accessibilité pour les salariés handicapés en termes d'accès et circulation autour et dans les locaux, de signalisation et de stationnement.

A cet effet, les recommandations proposées sont :

- ◆ Signalétique spécifique indiquant les accès adaptés aux personnes à mobilité réduite.
- ◆ Installation de mains courantes adaptées, y compris sur les paliers intermédiaires.
- ◆ Sols non meubles, non glissants, sans obstacles à la roue.
- ◆ Proscription des grilles et des rainures de plus de 20 millimètres, celles de 5 millimètres de large étant préférables pour les embouts de cannes et de béquilles.
- ◆ Exclusion des dénivellations brusques et des podiums bas.
- ◆ Mise en place de plans inclinés aux pentes réglementaires avec paliers de repos en cas de changements de niveaux inévitables, d'ascenseurs pour franchir plusieurs niveaux. Les plates-formes élévatrices doivent être limitées à un usage ponctuel (quelques marches) faute de pouvoir utiliser les systèmes précédemment évoqués.
- ◆ Réservations de places aménagées dans des parkings à proximité des lieux de travail.
- ◆ Couloirs, portes et ascenseurs permettant le déplacement de personnes en fauteuil roulant (manuel ou électrique).
- ◆ Coloration d'une manière contrastée des marches et des contremarches dans les escaliers et signaler toute première marche d'une volée descendante par une bande d'éveil pastillée.
- ◆ Automatisation des portes trop lourdes et modifications 1 tiers-2 tiers des portes à doubles battants indépendants. Les portes coupe-feu seront munies de ventouses reliées au système de sécurité permettant leur position ouverte en usage courant.
- ◆ Sollicitations auditives trop fortes, sources de perturbation, à éviter d'une manière générale.
- ◆ Réalisation avec soins des éclairages afin d'être efficaces sans créer d'éblouissement.

La Ville de Paris appliquera ces impératifs pour chaque opération de restructuration lourde ou conjointement à l'occasion d'opérations de mise aux normes, de sécurité par exemple. Le document de référence sera le cahier des charges "Des bâtiments pour tous" élaboré par la DPA.

** Les textes réglementaires de référence sont : le Code de la Construction et de l'Habitation, l'Arrêté du 31 mai 199, la circulaire n°94-55 du 7 juillet 1994 et le Code du Travail.*

Article 8 : La sensibilisation de l'environnement professionnel

La réussite de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées dépend de la perception des acteurs de l'environnement professionnel.

L'information et la sensibilisation auprès des services de ressources humaines, des services opérationnels et au sein des syndicats, permettent de développer une culture positive dans les représentations sociales de la différence.

Des modules de formation et de sensibilisation à l'accueil et à l'intégration des travailleurs handicapés seront organisés de façon transversale.

Concernant l'agent handicapé, et sous réserve de son accord, l'UGD local organisera un accueil approprié pour son intégration dans le service.

Un effort particulier d'intégration des personnes handicapées au sein des équipes sera développé, par exemple l'aide d'un médiateur pour assister un agent sourd lors de réunion de travail, aide ponctuelle d'auxiliaire de vie à une personne handicapée physique ...

L'objectif est de créer dans les services une approche d'organisation de travail qui compense les déficiences de l'agent. Ainsi un agent sourd ou à mobilité réduite ne devra pas être isolé de ses collègues.

Article 9 : Hygiène – sécurité - santé

Les ACMO, les Conseillers en Prévention et les Inspecteurs Hygiènes et Sécurité, seront particulièrement sensibilisés à la situation des personnels handicapés.

Ils seront informés par les services de la présence de personnes handicapées sur les lieux de travail dont ils ont la charge, afin de veiller à la stricte application des consignes de sécurité les concernant et à l'adaptation des conditions matérielles de travail à leur état de santé.

Les Comités Hygiène et Sécurité de chaque direction, devront systématiquement, une fois par an, évoquer la question des conditions de travail et de sécurité des personnels handicapés.

De même, ils évoqueront la prévention dans le cadre du travail afin de mettre en place des actions anticipatrices sur les situations générant des pathologies.

Article 10 : Mobilité et déroulement de carrière

Les agents reclassés et/ou reconnus travailleurs handicapés auront les mêmes possibilités que les personnels valides en matière de mobilité ou d'évolution de carrière sauf avis contraire expressément formulé par le Service Médical.

Comme pour les concours, les travailleurs handicapés bénéficient pour les épreuves professionnelles et promotions internes, de reports de limites d'âge dans les conditions prévues par les textes.

SUIVI ET MISE EN ŒUVRE - FINANCEMENT

Article 11 : Comité Directeur et suivi.

Un Comité Directeur sera mis en place pour coordonner toutes les mesures prises en faveur des personnels handicapés.

Présidé par l'Adjointe au Maire, chargée des personnes handicapées, il comprendra des représentants des diverses entités concernées : Cabinet du Maire, Cabinet de l'Adjoint chargé de l'administration générale, des ressources humaines, de la décentralisation et des relations avec les mairies d'arrondissement, du Secrétariat Général et de la direction des Ressources Humaines. Des représentants des directions pourront être conviés si nécessaire.

Des groupes de travail, paritaires, pourront être mis en place pour traiter des questions spécifiques.

Les conclusions du Comité Directeur seront communiquées au CTP central de la Commune et du Département de Paris, réuni en séance spécifique.

Article 12 : Modalités budgétaires du protocole

Le présent protocole fera l'objet d'inscription de lignes spécifiques dans le budget de la DRH pour les aspects aménagement de postes, formations continues et spécifiques et pour tout autre action jugée nécessaire.

Les investissements concernant les travaux d'accessibilité, de signalisation trans-handicap (sonore ou lumineuse, pictogrammes, etc.) relèveront des budgets de travaux de rénovation de chaque direction.

Les budgets seront communiqués lors de chaque CTP central réuni en séance spécifique.

Article 13 : Conditions de mise en œuvre

Le protocole est conclu pour une durée de trois ans et entrera en vigueur le

Le présent protocole est signé :

Entre d'une part

Le Maire de Paris

Bertrand DELANOË

*et d'autre part les représentants des
partenaires sociaux*

**Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail**

Michel MARTET

**Pour la Confédération Française
des Travailleurs Chrétiens**

Paul LEGAL

Pour Force Ouvrière

Bertrand VINCENT

**Pour le Syndicat Indépendant
des Agents Territoriaux**

Jean-Christian VALENTIN

Pour l'Union des Cadres de Paris

Christian VERNAY

**Pour l'Union Nationale
des Syndicats Autonomes**

Maria HÉRISSE

CADRE REGLEMENTAIRE

LA LOI DU 10 JUILLET 1987 RELATIVE AUX TRAVAILLEURS HANDICAPES

La loi du 10 Juillet 1987 :

L'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées sont le meilleur gage de leur intégration dans la société et sont une part essentielle de l'obligation nationale que la loi d'orientation du 30 juin 1975 avait proclamée.

L'importante réforme, introduite par la loi du 10 juillet 1987, a amélioré les conditions d'application de l'obligation d'emploi des personnes handicapées et a fait franchir une nouvelle étape de l'effort collectif en faveur de leur intégration en milieu ordinaire de travail.

Cette réforme repose sur trois idées forces :

- elle substitue à des obligations de procédure une obligation de résultat,
- elle introduit l'emploi des personnes handicapées dans le domaine de la politique contractuelle,
- elle étend l'obligation d'emploi à l'ensemble du monde du travail : secteur privé et secteur public.

Quels sont les employeurs concernés ?

- tout employeur du secteur privé ou tout établissement public qui occupe 20 salariés ou plus, au 31 décembre,
- toute entreprise, collectivités locales, fonction publique, qui entre dans le champs d'application de la loi, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de 3 ans, à compter de cette date, pour se mettre en conformité avec cette obligation.

Inversement, un établissement dont les effectifs descendent en dessous de 20 salariés n'est plus astreint à l'obligation légale.

En quoi consiste l'obligation d'emploi ?

Un employeur doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la loi dans une proportion de 6% de son effectif salarié ainsi déterminé :

- effectif global (y compris les salariés à temps partiel) calculé selon la législation sur les comités d'entreprise (art. L 431 -2),
- diminué du nombre d'emplois relevant des catégories exigeant des conditions particulières.

Pour les entreprises multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement.

Quels sont les salariés bénéficiaires ?

Ce sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP,
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les veuves de guerre, les orphelins de guerre, les mères veuves non remariées ou célibataires d'enfants décédés par suite de guerre, les veuves de guerre remariées et les femmes d'invalides internés sous certaines conditions.

Quelle sera leur rémunération ?

Elle ne peut être inférieure au SMIC et devrait être, en principe, égale à celle du travailleur valide accomplissant la même tâche.

Toutefois, lorsque le rendement professionnel des intéressés est notablement diminué, des réductions de salaire sont autorisées. La COTOREP fixant l'abattement suivant la catégorie de classement du travailleur handicapé.

En toute hypothèse, les travailleurs handicapés concernés par une réduction ont droit à la garantie de ressources de la loi du 30 juin 1975.

Modalités de décompte des catégories bénéficiaires

Chaque bénéficiaire compte pour au moins une unité ; il compte au moins pour deux unités l'année de son embauche et l'année suivante. Un décompte particulier est effectué dans les conditions suivantes sans qu'un bénéficiaire puisse compter pour plus de trois unités.

1°) En fonction de l'importance du handicap

Les travailleurs handicapés classés par la COTOREP comptent :

- en catégorie A, pour une unité,
- en catégorie B, pour une unité et demie,
- en catégorie C, pour deux unités.

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle comptent pour une unité et demie si le taux d'incapacité permanente est compris entre 66,66 % et 85% et pour deux unités au delà de 85 %.

Lorsqu'une même personne relève des deux alinéas susvisés, les demi-unités ou unités supplémentaires ne se cumulent pas.

2°) En fonction de l'âge

Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP âgés de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans comptent pour une demi-unité supplémentaire.

3°) En fonction d'une formation en entreprise

Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP et suivant une formation professionnelle au sein de l'entreprise, dont le cycle est d'au moins 500 heures pour l'année, sont comptés pour une demi-unité supplémentaire.

4°) En fonction du placement antérieur

Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP, embauchés à la sortie d'un atelier protégé, d'un centre de distribution de travail à domicile, d'un centre d'aide par le travail, ou d'un institut médico-professionnel, sont comptés pour une unité supplémentaire.

Les travailleurs handicapés embauchés à leur sortie d'un centre de formation professionnelle sont comptés pour une demi-unité supplémentaire pendant l'année de leur embauche et l'année suivante.

Comment satisfaire à l'obligation d'emploi ?

En employant des personnes handicapées dans la proportion prévue. Une même personne peut compter pour plusieurs unités.

Trois autres possibilités peuvent être utilisées concurremment ou subsidiairement à l'emploi de bénéficiaires pour atteindre le niveau de l'obligation fixée par la loi.

1°) Le substitut économique

La conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des établissements du secteur protégé. Ces contrats permettent de déterminer une équivalence en nombre de bénéficiaires; toutefois, ils ne peuvent exonérer l'entreprise de son obligation d'emploi que dans la limite de 50 %.

2°) Le substitut financier

Le versement d'une contribution à un fonds gestionnaire privé ou public : A.G.E.F.I.P.H, pour le privé et Fonds relatif au protocole Sapin, pour le public.

Le montant annuel de cette contribution est égal, par bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui aurait dû être employé, à :

- 300 fois le SMIC horaire pour une entreprise ayant de 20 à 199 salariés,
- 400 fois le SMIC horaire pour une entreprise ayant de 200 à 749 salariés,
- 500 fois le SMIC horaire pour une entreprise ayant plus de 750 salariés.

3°) Le substitut conventionnel

L'entreprise conclue et applique un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement, relatif à l'emploi des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987. Négocié avec les syndicats et agréé par l'administration, cet accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel qui comporte deux au moins des actions suivantes au bénéfice des travailleurs handicapés :

- Plan d'embauche dans l'entreprise
- Plan d'insertion et de formation
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques
- Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement

Le volume des actions prévues doit être comparé aux obligations légales.

L'accord peut en outre :

- intégrer, le cas échéant, les autres actions réalisées et, notamment, l'emploi des travailleurs handicapés et les contrats de sous-traitance, prestations de service et de fourniture avec des établissements du secteur protégé.
- prévoir, le cas échéant, une péréquation de l'obligation d'emploi entre divers établissements d'une même entreprise, quelle que soit sa taille.

Pour l'accord de branche, l'agrément est délivré par le ministère chargé de l'emploi, tandis que l'accord d'entreprise est agréé par le Préfet du département du siège de l'entreprise ou de l'établissement.

Comment est contrôlée l'obligation d'emploi ?

L'employeur doit fournir à l'administration, avant le 15 février de chaque année, une déclaration justifiant :

- des emplois occupés par des bénéficiaires de la loi l'année précédente,
- des autres actions éventuellement réalisées en faveur des travailleurs handicapés,
- de l'application de l'accord éventuellement conclu ou, le cas échéant, du paiement,
- de la contribution annuelle au fonds pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

À défaut d'envoi de sa déclaration, avant le 15 février, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

Que se passe-t-il quand l'obligation n'est pas respectée ?

S'il n'a pas fourni de déclaration en temps utile ou s'il ne satisfait pas, partiellement ou en totalité, à l'obligation d'emploi en utilisant les possibilités offertes, l'employeur est astreint au versement au Trésor Public d'une pénalité dont le montant est égal à celui de la contribution qu'il aurait dû verser au fonds, majorée de 25 %.