

Charte du handicap



Communauté de Communes
et Ville de Haguenau



communauté de
communes
REGION DE HAGUENAU



Edito

10% de la population totale souffre d'un handicap et un Français sur trois est directement ou indirectement confronté à cette situation.

Cette réalité nous conduit, en tant que collectivité, à prendre nos responsabilités, afin de faire évoluer le regard sur le handicap au travail.

C'est la raison pour laquelle la Communauté de Communes de la Région de Haguenau, à travers les engagements inscrits dans la Charte du Handicap, s'est attachée, dans le cadre de son projet de modernisation de son administration, à mettre en œuvre toute une série d'actions concrètes pour favoriser l'insertion et l'emploi des personnes handicapées au sein de la collectivité territoriale.

Les personnes handicapées ont des difficultés différentes dans la vie quotidienne. Mais elles n'en sont pas moins compétentes dans les fonctions qu'elles occupent au travail. Par une écoute attentive des besoins de chacun, des réponses peuvent être trouvées et mises en œuvre, notamment à travers une adaptation des postes de travail, pour faciliter l'accès et l'épanouissement des personnes handicapées dans l'environnement professionnel.

Mieux prendre en compte l'emploi des travailleurs handicapés au sein de nos collectivités, c'est agir pour le bien être de tous, c'est travailler à l'amélioration de la vie quotidienne de l'ensemble du personnel de notre communauté de communes.

Notre Charte du handicap s'adresse à toutes et à tous. Je tiens à remercier et à féliciter les personnes qui ont participé à sa rédaction pour le travail de qualité qu'elles ont fourni. A nous tous de la faire vivre, au sein de nos équipes de travail.

Claude STURNI
Président de la CCRH







Introduction

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a amélioré les dispositions relatives à l'emploi des personnes handicapées dans le monde du travail et notamment dans la Fonction Publique. Elle a renforcé le principe de l'obligation d'emploi aux employeurs du secteur public et fixé à 6% le taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

Par personne en situation de handicap, **il faut comprendre les personnes reconnues travailleurs handicapés mais aussi toutes les personnes ayant une invalidité supérieure à 10 % du fait d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, ainsi que les personnes reclassées.**

La Communauté de Communes de la Région de Haguenau, employeur de l'administration unique du territoire, affiche sa volonté de développer les moyens de l'insertion et de l'emploi de ces personnes au sein de son administration :

-  en mettant en place **une convention de collaboration avec le service handicap et social du Centre de gestion du Bas-Rhin**, permettant ainsi de solliciter les compétences d'un ergonome pour analyser des postes de travail de la collectivité et préconiser des mesures d'aménagement de poste de travail
-  en développant **un partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)** pour nous aider à financer au cas par cas des aides techniques et humaines
-  en ayant positionné **la santé au travail comme une thématique forte de ressources humaines**, et en ayant identifié au sein de la DRH **une personne-ressource dédiée au handicap**
-  en inscrivant dans **son projet d'administration PHARE une action bien identifiée** : « l'élaboration d'une charte de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans notre administration ».

Une « charte » peut se définir comme étant une prise d'engagements par la collectivité. Elle se veut accessible, évolutive et opérationnelle, pour permettre, au-delà des bonnes intentions, de réaliser de manière très concrète des actions visant à améliorer l'insertion des personnes handicapées dans notre administration.

Elle sera mise à disposition en interne sur l'intranet, mais aussi à l'externe, sur notre site internet et sur tous les supports de diffusion de nos intentions de recrutement, type réseaux sociaux par exemple. Il s'agit ainsi d'afficher très clairement les valeurs portées par notre administration.

Cette charte a été élaborée par un groupe de travail composé de managers, d'agents reconnus travailleurs handicapés, et de la DRH. Elle a été concertée avec les organisations syndicales.

Un principe fort : un travailleur handicapé est avant tout un professionnel qui a des compétences et qui contribue à l'activité d'un service. C'est à chaque étape de sa carrière professionnelle que la CCRH s'engage.

Le recrutement

Handicap et emploi sont compatibles.

La CCRH s'engage à réaliser les présélections des candidats dans le cadre d'un recrutement à partir de leurs compétences, en lien avec le profil de poste, et non à partir d'éventuels handicaps.

Au cours du processus de recrutement, **et plus particulièrement en phase finale, l'adéquation du poste avec le handicap est évoquée pour s'assurer que le handicap est compatible avec le poste, en envisageant éventuellement un aménagement de poste. L'adéquation peut être évaluée par des mises en situation.**

Les aménagements de poste sont réalisés avant la prise de fonction en mobilisant si besoin l'aide de **l'ergonome du CDG et/ou des aides financières du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).**

En 2011, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la CCRH est de **4,94%**, ce qui représente **26 agents**, mais aussi la sollicitation d'**entreprises spécialisées d'insertion.**

« Handicap et emploi sont compatibles. »

L'accueil et l'intégration dans la collectivité, dans l'équipe et sur le poste de travail

La CCRH s'engage à **sensibiliser le responsable hiérarchique et les membres de l'équipe au handicap du nouveau collaborateur afin que l'accueil se passe dans les meilleures conditions.**

La CCRH s'engage également à formaliser **le processus d'accueil et d'intégration** du nouveau collaborateur, pour harmoniser davantage les pratiques au sein des services et élever ainsi le niveau de qualité de l'accueil.

Sans sous estimer le handicap, il faut considérer la personne comme les autres.

Le handicap peut être dédramatisé par l'échange et le dialogue. Oser en parler au sein des équipes permet de créer un climat de confiance mutuelle. L'implication des agents sera ainsi encouragée par les managers.

Au besoin, des intervenants extérieurs peuvent être sollicités, ou des actions de sensibilisation autour du handicap peuvent être organisées pour lever toutes les ambiguïtés.

Le référent « handicap » de la DRH est l'interlocuteur privilégié pour toutes les questions qui seraient soulevées par l'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap.

« Sans sous estimer le handicap, il faut considérer la personne comme les autres. »

Le retour à l'emploi

La CCRH s'engage à proposer à la personne qui est en arrêt de maladie, d'étudier avec elle en amont de sa reprise, les modalités les mieux adaptées pour un retour à l'emploi adapté et serein.

Ce temps de rencontre et d'échange peut être partagé avec le responsable hiérarchique.

Le maintien dans l'emploi

L'entretien professionnel annuel est le moment privilégié pour faire le point sur la situation de travail et évoquer les éventuels ajustements à apporter.

La CCRH s'engage, au vu de l'éventuelle évolution de l'état de santé de la personne en situation de handicap, à adapter le poste de travail pour lui permettre de continuer à travailler dans de bonnes conditions.

Elle fera appel, en tant que de besoin, à des appuis externes tels que le médecin de prévention, l'ergonome, le FIPHFP... Elle proposera également à la personne en situation de handicap, de développer ses compétences pour les adapter de manière efficace aux missions qui lui sont confiées

« L'entretien professionnel est le moment privilégié pour faire le point [...] »

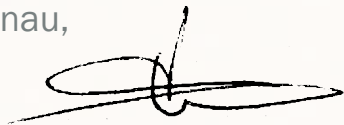
L'information et la communication

La Direction des Ressources Humaines, et le référent «handicap» en particulier, s'engagent à être à l'écoute des personnes en situation de handicap, à leur transmettre les informations nécessaires, à les aider et les conseiller dans leurs démarches et à répondre à leurs sollicitations.

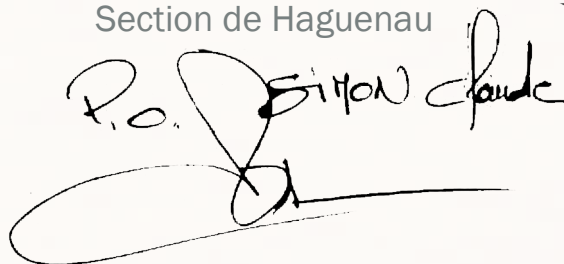
De même, la CCRH s'engage à communiquer en interne sur le handicap, pour faire évoluer les représentations, sensibiliser, informer, faire tomber les tabous, et favoriser ainsi l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

« Etre à l'écoute des personnes en situation de handicap. »

Claude STURNI
Député-Maire de Haguenau
Président de la Communauté
de Communes de la Région de
Haguenau,



Patrick HERRSCHER
Syndicat CFDT INTERCO67
Section de Haguenau

P. HERRSCHER


Michel SUTTER
Syndicat UNSA de la Communauté
de Communes de la Région de
Haguenau



Stéphane HELM
Syndicat CGT





Contacts

Communauté de Communes
de la Région de Haguenau
115 Grand'Rue
67500 Haguenau
Tél : 03 88 90 68 50
ecrire@haguenau.fr
www.cc-haguenau.fr

Ville de Haguenau
1 place Charles de Gaulle
BP 10249
67504 Haguenau Cedex
Tél : 03 88 90 68 50
ecrire@haguenau.fr
www.ville-haguenau.fr

