

**DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES**



**CHARTRE HANDICAP
JUILLET 2009**

CHARTRE HANDICAP

**Centre
Pompidou**



SOMMAIRE

1. PRÉAMBULE **page 2**

2. LA CHARTE HANDICAP **page 4**

- LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES AU CENTRE POMPIDOU
- L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ AU SEIN DE SON SERVICE
- LES RELATIONS AVEC LES STRUCTURES DU TRAVAIL PROTÉGÉ
- LE RECLASSEMENT ET LA RECONVERSION
- LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- L'AMÉNAGEMENT DES POSTES
- LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA CARRIÈRE
- LA COMMUNICATION
- LA RECONNAISSANCE DU STATUT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ
- LE BUDGET PRÉVISIONNEL
- LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE LA CHARTE

3. LEXIQUE **page 7**

PRÉAMBULE

Le Centre Pompidou inscrit son action en matière de personnel handicapé dans le cadre de la **loi du 11 février 2005 (loi n° 2005-102) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Elle définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

La loi indique que « toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté ».

La mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 a entraîné, à compter du 1^{er} Janvier 2006 :

- *L'élargissement de l'obligation d'emploi à de nouveaux bénéficiaires*. En effet, les titulaires de carte d'invalidité ou de l'AAH* peuvent désormais bénéficier du statut de travailleur handicapé sans démarche supplémentaire auprès de la CDAPH*, les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles, les pensionnés d'invalidité, les mutilés de guerre et assimilés, ont la possibilité de déposer un dossier de demande RQTH*.
- *La création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique FIPHFP** : l'employeur public pourra s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution à ce fonds s'il n'atteint pas les 6% de travailleurs handicapés que la loi lui impose. Les contributions permettront de financer des actions dont le but sera de faciliter l'insertion des personnes handicapées sur leur lieu de travail, soit par des aménagements de postes, soit d'accès aux locaux, soit par des actions de sensibilisation.
- *L'intégration à l'environnement professionnel des personnes en situation de handicap*, grâce à une meilleure compréhension de leur handicap et une prise en compte plus efficace de leurs compétences. La définition officielle du travailleur handicapé est désormais celle-ci : « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ».
- *La mobilisation des budgets nécessaires auprès du FIPHFP* pour développer des actions qui seront réalisées au titre à la fois du plan d'embauche en milieu ordinaire de travail (aménagements de poste), de la formation liée aux mutations technologiques et du maintien dans l'établissement. La présente charte vise à promouvoir l'intégration dans l'activité professionnelle des personnes souffrant de tous types de handicaps.

Pour atteindre cet objectif, le Centre Pompidou prend des engagements qui portent sur le recrutement et l'insertion professionnelle de travailleurs handicapés ainsi que le maintien dans l'emploi des personnels devenus inaptes à leur fonction pour raisons de santé.

LA CHARTE HANDICAP

article 1 :

LE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES AU CENTRE POMPIDOU

Le Centre Pompidou s'engage à favoriser le recrutement de personnes handicapées possédant les compétences et capacités professionnelles requises à l'exercice des postes de travail. Le processus de recrutement de personnes handicapées ne sera pas limité aux seules candidatures spontanées, mais fera l'objet d'un partenariat avec les structures adéquates, dans le cadre de programmes d'insertion des travailleurs handicapés. Une part des postes inscrits à la mobilité interne pourrait, après avis de la CAP, être réservée au recrutement de personnes handicapées.

article 2 :

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ AU SEIN DE SON SERVICE

La qualité de l'accueil du travailleur handicapé dans l'équipe de travail joue un rôle déterminant. Le Centre Pompidou s'engage à sensibiliser et former les personnels, et notamment l'encadrement, par des actions adaptées, de façon à mieux faire connaître et comprendre le phénomène du handicap.

article 3 :

LES RELATIONS AVEC LES STRUCTURES DE TRAVAIL PROTÉGÉ

Le Centre Pompidou s'engage à favoriser chaque fois que cela est possible le recours au travail protégé. Il s'agit par cette démarche de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés qui ne peuvent accéder au milieu ordinaire de travail. Pour cela, un partenariat sera mis en place avec des associations (ESAT*, ou ateliers protégés) sous forme de contrats de sous-traitance. Les contrats avec les ateliers protégés seront établis avec le service des marchés.

article 4 :

LE RECLASSEMENT ET LA RECONVERSION

Le Centre Pompidou s'engage à mettre en place une procédure de maintien dans l'emploi. Dans le cas où l'agent ne peut être maintenu sur son poste actuel, malgré un aménagement de son poste de travail, pour une raison médicalement reconnue, une reconversion sera recherchée afin d'aboutir au reclassement de l'agent. L'agent reconnu inapte à ses fonctions fera l'objet d'un suivi personnalisé par la DRH et pourra prétendre selon sa situation, à une transformation de son poste de travail.

article 5 :

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les départements et directions du Centre, dans le cadre de la préparation du plan de formation, estimeront les besoins spécifiques des personnes handicapées en poste. Le Centre Pompidou s'engage à promouvoir la formation continue en milieu de travail ordinaire en tenant compte des handicaps spécifiques des salariés. La signature des marchés avec les organismes de formation devra tenir compte des adaptations nécessaires de l'infrastructure et du système pédagogique.

article 6 :

L'AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Le Centre Pompidou s'engage à faciliter les aménagements des postes de travail afin de permettre aux travailleurs handicapés de conserver leur emploi correspondant à leur qualification, par le biais d'aménagements des horaires ou de l'accessibilité des bâtiments et des bureaux ainsi que d'une ergonomie du poste adaptée au handicap. Les solutions d'aménagement des postes de travail seront étudiées, le cas échéant, avec le concours notamment du FIPHFP*, et de L'ANACT*. Les directions bénéficieront de l'appui de la DRH, et notamment du médecin de prévention, pour modifier, le cas échéant, le contenu des fonctions et l'organisation du travail des personnels handicapés. Pour des handicaps évolutifs sévères le Centre Pompidou s'engage à étudier la possibilité du recours au télé travail.



article 7 :

LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA CARRIÈRE

Le Centre Pompidou s'engage à prendre toutes les mesures pour respecter le principe de non-discrimination qui s'applique en matière d'avancement et de déroulement de carrière ainsi que l'accès aux fonctions d'encadrement.

article 8 :

LA COMMUNICATION

Un plan de communication sera mis en place pour porter à la connaissance de l'ensemble des personnels du Centre Pompidou les éléments de la charte. Il prévoira, notamment :

- la diffusion de la charte à l'ensemble du personnel pour une meilleure compréhension de la problématique du handicap.
- la création d'une base documentaire sur intranet (participation des handicapés à la vie du Centre Pompidou)
- l'information la plus large possible de façon appropriée (braille, synthèse vocale...) sur les actions et la vie de l'établissement.

article 9 :

LA RECONNAISSANCE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Les salariés qui solliciteront la constitution d'un dossier visant à obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé auprès de la commission CDAPH* seront dirigés vers la MDPH* de leur département pour la constitution de ce dernier. La DRH conseillera et dirigera les personnes qui en feront la demande. Le recensement des bénéficiaires du statut de travailleur handicapé est une obligation légale pour déterminer si l'obligation d'emploi de 6% de l'effectif total permanent est atteinte. Pour effectuer ce recensement, un formulaire de déclaration volontaire, placé sous la responsabilité de la DRH sera établi. Au sein de l'établissement, il appartient à l'intéressé et à lui seul, de faire état ou non de sa qualité de travailleur handicapé. Le Centre Pompidou garantit à l'agent une totale confidentialité de ces informations.

article 10 :

LE BUDGET PRÉVISIONNEL

Après un diagnostic des besoins de l'établissement portant sur l'aménagement de postes, l'accessibilité, la formation, la communication et la sensibilisation des personnels, les prestations demandées à des structures protégées, etc. l'établissement établira le montant du budget prévisionnel (pour 3 années), puis sollicitera le FIPHFP pour bénéficier de financements.

article 11 :

LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE LA CHARTE

Un groupe de suivi sera constitué, chargé de veiller au respect de la charte et d'en assurer une évaluation régulière. Une commission du CTP se réunira régulièrement pour faire le point des actions engagées. Un rapport sera présenté tous les ans au CTP. Le CHS sera informé des actions menées.



LEXIQUE

* FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

* CDAPH : Commissions des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées

* MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

* ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

* ANAC : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

* AAH : Allocation Adulte Handicapé

* RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé