

Centre départemental de gestion



18 COURS NAPOLEON
BP 60321 20178 AJACCIO CEDEX 1
Tel: 04 95 51 07 26 Fax: 04 95 21 60 75
www.cdg2a.com



Fonction publique territoriale de la Corse Du Sud



Travailleurs handicapés

- **LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX FACE A LEUR OBLIGATION D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES (Document 1)**
- **LES MISSIONS PROPOSEES (Document 2)**
- **MODELE DE COURRIER A ADRESSER A VOS AGENTS (Document 3)**

LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX FACE A LEUR OBLIGATION D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

Document 1 – Note de synthèse juridique

Les obligations de recrutement des personnes handicapées

(article L. 323-1 et article L323-2 du code du travail)

L'obligation d'emploi des personnes handicapées repose pour l'essentiel sur un texte de 1987 (loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 codifiée aux articles L. 323-1 à L. 323-8-8 du code du travail). Il procède de 4 idées principales :

- le remplacement d'une obligation de procédure par une obligation de résultats ;
- la fusion des législations sur les mutilés de guerre et les travailleurs handicapés ;
- l'association des partenaires sociaux à la politique de l'emploi des personnes handicapées ;
- l'extension de l'obligation de résultats au secteur public.

Par voie de conséquence, **les collectivités territoriales** et leurs établissements publics administratifs, **lorsqu'ils occupent au moins 20 agents à temps plein (ou équivalent)**, sont assujettis à une **obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs totaux**. Les dispositions relatives aux bénéficiaires, au calcul du taux d'emploi, aux prestations équivalentes (articles L. 323-3, L. 323-4-1, L. 323-5, L. 323-8 du code du travail) leur sont alors applicables. La mise en œuvre de l'obligation fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu. Un rapport est également adressé aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les employeurs territoriaux peuvent s'acquitter de leur obligation de 3 manières :

- en embauchant effectivement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- en passant des contrats de fourniture de sous-traitance avec des établissements de travail protégé (ateliers protégés, centres d'aide par le travail, centres de distribution de travail à domicile). Rappelons que l'équivalence de la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec l'emploi de personnes handicapées résulte d'un quotient : **prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat - (coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente) / 3000 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi**.

Le contrat précise les éléments chiffrés nécessaires au calcul de la déduction.

L'exonération ne peut être supérieure à la moitié du pourcentage légal, donc 3% (articles R323-2 et 3 du code du travail).

- en versant une contribution à un fonds spécifique.

La base de calcul des 6% (article L323-4-1 du code du travail)

A compter du 1^{er} janvier 2006, pour le calcul du taux d'emploi de 6%, l'effectif total de la collectivité est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur mentionné au 1^{er} janvier de l'année écoulée. L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est constitué de l'ensemble des personnes handicapées (au sens des articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail) rémunérées par les employeurs au 1^{er} janvier de l'année écoulée (soit 2005 pour l'année 2006).

Dans ces calculs, chaque salarié compte pour une unité.

Le taux d'emploi correspond donc à l'effectif des handicapés employés, rapporté à l'effectif total de la collectivité.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L323-3 du code du travail)

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

1/ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) (article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles).

2/ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3/ Les titulaires d'une pension d'invalidité après une maladie, attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics. **L'invalidité des intéressés devra réduire au moins des 2/3** leur capacité de travail ou de gain ;

4/ Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5/ Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

6/ Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

7/ Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient pu d'obtenir, avant leur remariage, une pension comme veuve de guerre non remariée ;

8/ Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, qui organise ce dispositif ;

9/ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée après un accident ou maladie contractée en service comme sapeurs-pompiers volontaires (loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991) ;

10/ Les titulaires d'une carte d'invalidité (article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;

11/ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La situation particulière de certains bénéficiaires (article L323-5 du code du travail)

Dans les collectivités locales, **sont comptabilisés les titulaires d'un emploi réservé** (chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre), **les agents reclassés pour inaptitude physique** (*articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*) ou **qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)** (*article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 2005-442 du 2 mai 2005*).

Le fonds d'insertion des handicapés commun aux trois fonctions publiques pour les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations d'emploi au 1^{er} janvier 2006 (article L323-8-6-1 du code du travail)

La loi crée, **au 1^{er} janvier 2006, un fonds commun aux trois fonctions publiques** reposant sur un **système contributif analogue à celui existant dans le secteur privé**, géré par un établissement public sous la tutelle de l'Etat. Ce fonds est réparti en **trois sections étanches** de l'Etat, territoriale et hospitalière destinées à recueillir les contributions des employeurs de chacune des 3 fonctions publiques et à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs membres de la section.

Les ressources du fonds seront constituées des **contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas les 6 %** requis par la loi. Ces contributions seront calculées en fonction du nombre d'unités manquantes au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

➤ **Nombre d'unités manquantes** = (effectif total des salariés rémunérées x 6 %, arrondi à l'unité inférieure) – (bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés).

➤ **Le nombre d'unités manquantes est réduit** d'un nombre d'unités égal à : (montant des dépenses réalisées au titre de contrats de fourniture de sous-traitance et de prestations de service + celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique) / traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public au 31 décembre de l'année écoulée.

➤ **Le nombre d'unités manquantes est réduit dans les mêmes conditions** afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

➤ **Montant de la contribution** = (nombre d'unités manquantes x montant unitaire) (dans la limite de 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé, soit 4800€ probablement.).

➤ **La montée en charge de la contribution s'effectuera progressivement sur 5 années**, de 20% en 2006 à 100% en 2010. Les collectivités locales doivent donc déposer, au plus tard le 30 avril auprès du comptable du Trésor public, une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du fonds (probablement la Caisse des dépôts).

A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à son obligation d'emploi et la contribution calculée en retenant la proportion de 6 %. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire recouvré par le comptable du Trésor.

TROIS RAISONS DE DECLARER SA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Une obligation qui peut constituer une opportunité

Le recensement de la qualité de travailleur handicapé constitue une obligation légale. Elle n'en caractérise pas moins une nouvelle approche de la gestion des ressources humaines.

Pour la collectivité :

➤ L'accueil et l'intégration des handicapés s'inscrivent dans le contexte plus large de la gestion de l'inaptitude physique et d'un mouvement qui limite la prise en charge des salariés par des instances collectives (CNRACL notamment) et exigent des collectivités locales qu'elles organisent « une seconde carrière » pour leurs salariés.

Ces nécessités demandent des employeurs une coordination étroite entre les services ressources humaines, de formation, sociaux, de médecine professionnelle, et une relation accrue avec les structures d'aide aux personnes handicapées (associatives, hospitalières, maisons du handicap...).

➤ La contribution financière, qui caractérise l'insuffisance de l'effort d'insertion des personnes handicapées (par rapport à l'obligation légale de 6%) diminuera avec l'augmentation du nombre de travailleurs handicapés. Mais en même temps, son existence permettra le financement et l'aménagement de postes de travail pour des personnes handicapées dans les collectivités locales, dans une logique de retour du Fonds d'Insertion du Handicap vers ses contributeurs.

➤ Enfin, l'adaptation du poste de travail réduit le risque d'accident pour l'agent et peut éviter à l'employeur d'engager sa responsabilité, pour n'avoir pas pris les mesures d'adaptation requises par une situation de handicap.

Pour l'agent :

Par nature, la déclaration impose à la collectivité, un effort d'adéquation du poste de travail aux capacités de l'agent handicapé.

➤ Le salarié peut trouver un intérêt à déclarer son handicap au plus tôt, y compris avant la reprise du travail, en cas d'arrêt, puisque la gestion du handicap renvoie avant tout à la valorisation de ses capacités résiduelles. Or des conditions de travail adaptées peuvent nécessiter des moyens matériels spécifiques, des horaires à temps partiel, une réduction des rythmes et de la charge de travail, toutes mesures que la loi garantit aux salariés.

➤ Renoncer à une déclaration du handicap et donc à faire état auprès de la collectivité de la réalité de ses difficultés professionnelles peut non seulement générer des situations médicales difficiles (réserves, contre-indications), mais également justifier des refus de titularisation ou de sanction, l'employeur n'étant pas à même de répondre à ses obligations, faute d'informations. Le juge pourra même considérer que le recrutement d'un agent qui a masqué son handicap sur un poste incompatible avec son état de santé constitue une décision obtenue par fraude qui justifie l'annulation de la mutation.

Pour les collègues non handicapés :

L'arrivée de travailleurs handicapés adultes au travail requiert une adaptation collective des équipes. Cette préparation requiert une bonne connaissance des capacités et limites physiques ou intellectuelles du collègue concerné. Gérées avec rigueur, ces contraintes

peuvent, à leur tour, être un facteur d'humanisation des relations individuelles et collectives, de cohésion au sein des services et plus largement de solidarité.

Sur quels outils s'appuyer

Deux outils complémentaires peuvent contribuer à une analyse fine des handicaps rencontrés par les agents :

- L'enquête individuelle anonyme auprès de tous les agents handicapés ou non.
- Les rencontres DRH / médecine de prévention / agent dans le respect du secret médical.

Comment se déclarer

- Il s'agit d'une démarche volontaire et individuelle de l'agent.
- La notion de handicap n'est pas toujours aisée à cerner. Médecins traitants ou de prévention peuvent y contribuer. La Maison du Handicap, dans chaque département, constitue un sorte de guichet unique. Son équipe peut aider les agents à évaluer leur situation, et à la faire reconnaître. Pratiquement, il lui revient de délivrer les formulaires de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (à remplir en double exemplaire, auquel doit être joint un certificat médical descriptif rempli par le médecin traitant).

LES MISSIONS PROPOSEES

Document 2 - Note de synthèse

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 concernant l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a repris diverses dispositions antérieures (notamment la loi d'orientation du 30 juin 1975). Elle confirme le principe d'obligation nationale de solidarité et précise un certain nombre de dispositions :

- **Valorisation** du capital professionnel des personnes handicapées,

- **Personnalisation** de la prestation de compensation prenant en compte les projets de vies individuels,

- **Renforcement des collaborations** entre institutions partenaires au sein des maisons du handicap, forme de « guichet unique » (constitué sous forme de GIP à l'initiative des Conseils généraux) et visant à mieux prendre en charge l'accompagnement en matière de démarches administratives, recherche d'emploi, formation..., pour les personnes handicapées et leur famille. Au sein de la maison départementale, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées regroupera la commission départementale d'éducation spéciale, la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et les sites pour la vie autonome.

- **Réaffirmation des principes de solidarité** : les collectivités territoriales et établissements publics sont tenus, s'ils ont 20 agents ou plus, de compter 6% de personnels handicapés parmi leur effectifs. Si la politique de recrutement de la collectivité, les conditions matérielles d'accueil ne permettent pas d'atteindre ce taux d'emploi, la collectivité (ou établissement public) sera redevable d'une contribution à un fonds nouvellement créé, commun aux trois fonctions publiques, et destiné à prendre en charge diverses mesures d'intégration. Le montant de la contribution de compensation (600 fois le smic horaire par bénéficiaire non employé) atteindra sous un délai de 5 ans 4 800 euros par unité manquante. Les collectivités peuvent néanmoins passer des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec l'emploi de personnes handicapées et intégrer le prix de ces prestations dans le calcul d'un quotient de déduction des « unités manquantes ».

- **Renforcement des obligations en matière d'accessibilité** dans la cité et plus généralement prise en compte du rôle de l'environnement dans l'aggravation du handicap.

Pour accompagner les collectivités et établissements publics dans leur démarche d'accueil des personnes handicapé le Centre de gestion propose aux collectivités plusieurs types de soutien :

Comment élaborer l'enquête initiale ?

L'obligation réglementaire d'un volant de recrutement de personnels handicapés va nécessiter pour les collectivités de dénombrer les personnes en poste et relevant des catégories de handicap reconnu.

Le Centre de gestion tient à disposition des collectivités un projet de questionnaire unique permettant à la fois une sensibilisation de chacun à la problématique du handicap et l'identification se personnes (sur simple déclaration de leur part) non encore recensées. Il peut être valablement transmis accompagné d'une note d'information rappelant les objectifs de la collectivité face à cette question de solidarité collective.

Le médecin de prévention peut apporter son concours à une réunion d'information collective ou recevoir individuellement des agents souhaitant aborder la question de l'opportunité d'une déclaration de handicap.

Comment recruter des personnels handicapés ?

Le service de la bourse de l'emploi a noué des partenariats avec le réseau CAP emploi qui travaille en relation avec diverses associations tournées vers le handicap. Il est en mesure d'orienter les candidatures aux emplois publics locaux selon les besoins des collectivités.

MODELE DE COURRIER A ADRESSER A VOS AGENTS

Document 3 - Courrier

Madame, Monsieur,

La loi du 11 février 2005 renforce les obligations d'emploi des travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à hauteur de 6% de leurs effectifs totaux lorsqu'ils occupent aux moins 20 agents à temps plein.

La question du handicap dans nos collectivités dépasse bien évidemment cette simple approche réglementaire.

La déclaration d'un handicap ne peut relever bien entendu que d'une démarche volontaire et individuelle de l'agent.

Pour ceux qui accepteraient de s'engager dans cette réflexion collective, je vous remercie de bien vouloir me retourner le questionnaire ci-joint. Pour les agents concernés, n'hésitez pas à solliciter un entretien individuel avec le médecin de prévention.

Merci à vous par avance de votre contribution.

P.J : Questionnaire.

**QUESTIONNAIRE anonyme à l'attention de tous les agents,
à retourner à la Direction des Ressources Humaines**

La collectivité doit faire face à ses obligations d'embauche de 6% de travailleurs handicapés ; elle doit connaître au préalable le nombre d'agents déclarés actuellement en poste.

Merci de votre aide.

Si une question vous gêne, passez à la suivante

1. Pensez-vous que la vie au travail est plus compliquée pour un handicapé ?

oui

non

2. Connaissez-vous un collègue handicapé en poste ?

oui

non

3. Pensez-vous que son poste soit adapté ?

oui

non

4. Que proposeriez-vous pour améliorer son insertion au travail ?

5. Seriez-vous prêt à travailler directement avec un collègue handicapé ?

oui

non

6. Dans quelles conditions ?

.....

.....

.....

.....

.....

Si vous ne souffrez pas de handicap, merci de retourner la page 1 remplie à la Direction des ressources humaines.

Si vous souffrez d'un handicap quelconque, déclaré ou pas, merci de poursuivre page 3.

NB : Il existe dans toutes les collectivités un certain nombre d'agents en difficulté qui pourraient facilement être reconnus TRAVAILLEURS HANDICAPES (physiques, sensoriels, ou psychologiques).

La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé serait une protection pour eux, et une aide pour la collectivité.

Si vous avez des questions à propos de ce questionnaire ou du handicap en général, n'hésitez pas à contacter le médecin du travail ou la Direction des Ressources Humaines.

7. Vous souffrez d'une déficience :

visible

ou invisible

8. En avez-vous parlé au travail ?

oui

non

9. A qui ?

- collègue
- responsable
- médecin du travail
- autre

10. Si vous n'en avez parlé à personne, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

11. Votre poste est-il adapté à votre santé ?

oui

non

12. Sinon pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

13. Pensez-vous que des adaptations soient possibles ?

oui

non

si oui, lesquelles ?

.....

14. Qui pourrait mieux vous aider dans la collectivité ?

.....
.....
.....

15. L'administration donne une priorité d'emploi dans les cas suivants, répondez oui si vous êtes concerné :

✓ Je suis travailleur reconnu handicapé par la COTOREP :

oui non

✓ Je suis victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec IPP>10% :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une pension d'invalidité après maladie :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une pension militaire d'invalidité :

oui non

✓ Je suis veuve de guerre non remariée titulaire d'une pension :

oui non

✓ Je suis orphelin de guerre âgé de moins de 21 ans :

oui non

✓ Je suis veuve de guerre remariée ayant au moins un enfant issu du mariage avec le militaire :

oui non

✓ Je suis femme d'invalidité interné pour aliénation mentale imputable à un service de guerre :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une allocation d'invalidité attribuée après un accident ou une maladie contractée comme sapeur pompier volontaire :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une carte d'invalidité :

oui

non

✓ Je suis titulaire de l'allocation aux adultes handicapés :

oui

non

✓ Je suis reclassé pour inaptitude physique par le Comité Médical :

oui

non

✓ Je bénéficie d'une allocation temporaire d'invalidité (>10% dans les suites d'Accident du travail, ou sans limite de taux dans les suites de maladie professionnelle) :

oui

non

16. Merci de nous préciser ?

Votre sexe : Masculin

Féminin

Votre âge ? -----

Merci de votre collaboration.

***Votre médecin du travail pourra toujours vous écouter
et vous aider dans le respect du secret médical.***

Le handicap : votre information

- a. Vous estimez-vous suffisamment **informé** sur les droits des travailleurs handicapés et les devoirs de la collectivité à leur encontre ? *De « 1 » je suis très bien informé à « 5 » je n'ai aucune information*
- b. Souhaiteriez-vous une information **complémentaire** sur le handicap ?
- Sur le statut de travailleur handicapé
 - Sur les aménagements de poste possibles (accessibilité, horaires et rythme de travail, ergonomie du poste de travail...)
 - Autre...
- Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- Saisie libre, préciser*

Votre collectivité et le handicap

- c. Connaissez-vous, dans votre collectivité, une personne **subissant un handicap**, souffrant d'une déficience ou de problèmes de santé affectant sa vie professionnelle (que ces problèmes soient déclarés ou non) ? *Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- d. **Travaillez-vous** directement (dans le même bureau ou service) avec ce type de personne ? *Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- e. Pourriez-vous le faire ou à **contribuer** à l'intégration de ce type de travailleurs ? *Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- f. Quelles mesures ou **propositions** vous sembleraient utiles pour faciliter cette intégration ?
- Aménager les locaux (accès, ergonomie des postes de travail, amélioration de la circulation...)
 - Adaptation des horaires de travail (allègement des horaires, cycles spécifiques prenant en compte le handicap...)
 - Formation des personnels à l'accueil et à l'intégration des travailleurs handicapés
 - Meilleure prise en compte par la médecine du travail (entretiens ou visites spécifiques...)
 - Mise en place de relais (personnes référentes, points d'information)
 - Autres mesures...
- « 1 » prioritaire, « 2 » utile, « 3 » inutile aujourd'hui*
- Saisie libre, préciser*

Votre handicap

- g. Êtes-vous personnellement en **situation de handicap** ou de déficience (momentanée ou définitive) ? *Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- h. Plus généralement, souffrez-vous de **problèmes de santé** qui par leur gravité ou leur récurrence affectent votre vie professionnelle ? *Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- i. Quelle est la **nature** de ces problèmes ou de ce handicap ?
- Visuelle (je vois mal, je supporte mal certaines lumières, le travail sur écran...)
 - Auditive (j'entends mal, je suis très sensible au bruit...)
 - Motrice (je me déplace avec difficulté, je supporte difficilement la station debout...)
 - Mes difficultés sont d'ordre psychologique (je souffre de dépression ou d'anxiété, j'ai du mal à m'adapter...)
 - Je souffre d'une addiction (à l'alcool, à une drogue...)
 - Autre (intolérance à certaines substances, allergies, eczéma...)
 - Je préfère ne pas l'évoquer...
- Oui / Non
(et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- Préciser*
- Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- j. Ce handicap est-il **officiellement reconnu** ?
- Par la COTOREP
 - Comme victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle
 - Je suis titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité
 - Je bénéficie d'un autre statut (fonctionnaire inapte ou reclassé, ancien militaire...)
 - Mon handicap n'est pas reconnu officiellement [*renseigner la question suivante*]
- « Oui », « Non »,
« Je ne connais pas ce statut »*
- Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*
- k. **Pourquoi** votre handicap n'est-il pas reconnu officiellement ?
- Je souffre d'une déficience qui ne peut pas être reconnue
 - Je ne connais pas mes droits ou les démarches pour faire reconnaître mon handicap
 - Mon handicap (ou ma déficience) pourrait être reconnu, mais je n'en tirerai aucun bénéfice dans ma collectivité
 - Mon handicap (ou ma déficience) pourrait être reconnu, mais je préfère ne pas me déclarer [*renseigner la question suivante*]
- Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)*

I. Souhaitez-vous expliquer ce choix ?

- C'est un choix strictement personnel
- Je crains qu'une déclaration officielle gêne ma carrière ou mon intégration dans la collectivité
- Je crains qu'une déclaration officielle me pose des difficultés personnelles (rapport avec mes collègues, ma hiérarchie)
- J'ai d'autres raisons

Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)

Saisie libre, préciser

Votre travail

m. Diriez-vous que vos difficultés (ou votre handicap)...

- Ne sont pas visibles ou décelables par votre entourage professionnel
- Ne constituent pas un obstacle professionnel
- Ont compliqué (ou retardé) votre recrutement
- Gênent votre intégration dans la collectivité (ou votre service), compliquent votre rapport à vos collègues
- Gênent votre carrière (ou retardent votre avancement)
- Vous empêchent d'accéder à un poste plus intéressant que celui que vous occupez actuellement
- Sont difficile à faire comprendre à votre entourage professionnel
- Sont une gêne permanente dans l'exercice de votre activité

De « tout à fait exact » à « Absolument pas »

De « 1 » je suis très bien informé
à « 5 » je n'ai aucune information

n. Dans votre environnement professionnel, parlez-vous de votre handicap ou de vos difficultés ?

- Jamais
- J'ai déjà essayé
- J'envisage de la faire
- A certains de mes collègues
- A ma hiérarchie (entretiens annuels) ou au service du personnel
- Au médecin du travail
- A quelqu'un d'autre
- Tout le monde est au courant

Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)

o. La prise en charge de votre handicap dans la collectivité...

- L'accès à mon poste de travail (ascenseur, éclairage...)
- Mon environnement de travail (mobilier, écrans, outillage...)
- Mon activité quotidienne (suppression de certaines tâches pénibles ou difficiles à assumer, allègement de la charge de travail...)
- Mes horaires de travail (cycles de travail, horaires spécifiques, mi-temps thérapeutique...)
- Autres aménagements ...

«Cet aménagement n'a pas été mis en place»,
«Cet aménagement a été mis en place, mais il n'est pas satisfaisant», «Cet aménagement a été mis en place de manière satisfaisante».

Saisie libre, préciser

Votre avis sur le handicap

p. Si vous deviez noter la capacité de votre collectivité à intégrer les travailleurs handicapés, quelle note lui attribueriez-vous ?

Note sur 20

q. Pouvez-vous motiver cette note ?

Saisie libre, préciser

r. Estimez que le suivi du handicap sur le long terme est satisfaisant dans votre collectivité ?

- Il n'y a aucun suivi
- Uniquement par le biais de la médecine du travail
- De façon insuffisante
- De façon régulière (entretiens, plans de formation...)

Oui / Non (et, éventuellement : « ne sait pas »)

s. Avez-vous des suggestions ou des remarques à formuler sur les personnes handicapées et leur intégration et leur suivi ?

Saisie libre, préciser