École
nationale
des
chartes

# EXAMEN DU VOLET HANDICAP À L'ÉCOLE NATIONALE DES CHARTES

*Conseil technique rattaché à la Direction*

Paris, le 16 janvier 2019

Objet :

Affaire suivie par : Egina SANTOROMITO, egina.santoromito@chartes.psl.eu

## Introduction

La loi du 11 février 2005 est le principal texte sur les droits des personnes en situation de handicap depuis la loi de 1975. Elle articule l'objectif d'accès au droit commun avec le droit à la compensation afin de favoriser l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap. Son action intervient sur de nombreux axes qui sont les suivants : définition du handicap, droit à la compensation, scolarisation, insertion professionnelle, inclusion sociale et citoyenne, accessibilité.

De façon liminaire, il convient d'indiquer que les élèves de l'École ont un statut de fonctionnaire stagiaire, ils répondent aux mêmes préoccupations que tous les autres agents publics et sont gérés par le service des ressources humaines. Cependant leur attribut de stagiaire les identifie également comme des étudiants ayant des problématiques de scolarité.

La mission d'un service Handicap s'inscrit dans la politique de responsabilité sociale des établissements d'enseignements supérieurs et de la Loi de 2005, pour l'égalité des chances. Il conviendra d'étudier tous les aspects relatifs à la thématique : l'infrastructure, les personnels, les élèves et les étudiants.

PSL RESEARCH UNIVERSITY PARIS

*Membre du campus Condorcet*

65, rue de Richelieu
F-75002 Paris
T +33 (0)1 55 42 75 00

Bibliothèque
12, rue des Petits-Champs
F-75002 Paris
T + 33 (0)1 55 42 88 69
bibliotheque@enc-sorbonne.fr
www.enc-sorbonne.fr

## L'INFRASTRUCTURE

Le décret n°2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation et modifiant le code de la construction et de l'habitation précise les dispositions applicables aux établissements existants, aux créations et constructions d'établissements.

- État des lieux (la construction)

L'École est composée de plusieurs bâtiments :

1 - le 65, rue de Richelieu pour accueillir les services centraux, les cours et les conférences, depuis aout 2015.

2 -le 12, rue des petits champs pour la bibliothèque de l'Énc depuis janvier 2017.

3 - le 17, rue des Bernardins pour accueillir l'URFIST ;

4 - le 60, boulevard du Lycée à Vanves, pour le CTHS.

Les dispositions générales relatives aux ERP sont détaillées dans les articles R- 111-19-7 et R-11-19-8 du code de la construction et de l'habitation.

L'École rue de Richelieu est un ERP de type R de 4ème catégorie susceptible de recevoir un effectif total de 291 personnes dont 56 membres du personnel.

- L'autorisation d'ouverture

L'ouverture d'un ERP est subordonnée à la délivrance d'une autorisation donnée après contrôle du respect des règles d'accessibilité du Code de la Construction et de l'Habitation.

L'autorité administrative qui délivre l'autorisation d'ouverture de l'ERP est la même qui a autorisé la création, l'aménagement ou la modification de cet ERP. L'autorisation d'ouverture est délivrée au vu de l'attestation de conformité aux règles d'accessibilité lorsque les travaux ont fait l'objet d'un permis de construire. Pour constater que les travaux sur le bâtiment respectent les règles d'accessibilité aux personnes handicapée.

*Contexte École* : L'École dispose de tous les documents réglementaires.

- L'accessibilité

Les locaux 2 et 4 dépendent de la Bibliothèque nationale de France pour le 2 et du CNED pour le 4. Ces deux organismes sont chargés de la mise en conformité des bâtiments et de leur accessibilité. Les locaux du CNED sont en rénovation, le bâtiment comporte des rampes d'accessibilité et des ascenseurs pour desservir les étages. La bibliothèque de l'Énc, quoiqu'affectée à l'École, est, par convention, gérée par la BNF

pour ses aspects sécurité, logistique et accessibilité. La Bénc dispose d'un ascenseur pour accéder à l'accueil, puis aux étages, même si certaines parties de la bibliothèque, du fait de leur architecture et du sol, ne permettent pas une accessibilité totale aux personnes à mobilité réduite.

L'École rue de Richelieu dispose de l'attestation d'accessibilité prévue par l'article R-11-19-33 du code de la construction et de l'habitation, et l'attestation d'achèvement des travaux conformément à l'article D-111-19-46 du même code.

Les locaux dédiés à l'URFIST sont à analyser puisque l'accessibilité peut se faire au niveau de la salle de cours initiale, mais les escaliers sans rampe d'accès pour la salle informatique et l'accès aux niveaux des bureaux peuvent poser problème.

*Contexte École :* depuis le décret 2017-431 du 28 mars 2017, un ERP doit élaborer un registre public d'accessibilité. Contrairement au registre de sécurité, le registre d'accessibilité est public et s'adresse aux usagers. Des documents simplifiés existent en ligne sur le site du ministère de la transition écologique et solidaire. Il convient de souligner que l'accessibilité des locaux, des ascenseurs, les toilettes sont aux normes Handicap et que les installations et les équipements sont entretenus en conformité avec le code de la construction et de l'habitation.

- Les améliorations

*Contexte École :* Depuis 2015, l'École a en projet d'installer des boucles à induction magnétique pour les malentendants dans les 6 salles de cours et les 3 salles de réunions. Le montant des travaux a été demandé au MENESR. Le service logistique a prévu d'effectuer ces travaux en 2019 sans attendre une subvention de la tutelle.

- Le coût et le financement

Le ministre des Finances et la secrétaire d'Etat chargée des handicapés ont signé le 26 juin 2014, une convention d'aide avec la Caisse des Dépôts et BpiFrance qui facilite l'accompagnement financier des travaux pour les ERP.

Le MENESR fait des enquêtes annuelles relatives aux améliorations ou à la maintenance des bâtiments en demandant à l'établissement une estimation des coûts.

Les aides peuvent également porter sur l'amélioration des conditions de travail pour les agents concernés, les conditions d'études pour les élèves et les étudiants (place de parking par exemple).

*Contexte École* : L'École traite au coup par coup les besoins dans ces domaines sans demander une contrepartie financière au ministère de tutelle ou aux organismes chargés de verser ces aides. Mais il vrai que les infrastructures du 65, rue de Richelieu

et celle du 12, rue des Petits Champs sont récentes, et que ces questions n'ont pas été posées dans un contexte de globalité.

## LES PERSONNELS

L'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212-2 implique que tout employeur public occupant au moins 20 agents doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif. Le non-respect de cette obligation implique une contribution au FIPHFP (fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique) pour les employeurs publics. Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont listées aux articles L.5212-13, L.5212-15 du code du travail.

Atteindre l'obligation d'emploi, fixée par la loi, de 6% de travailleurs handicapés impose, pour les employeurs publics, de mieux identifier les personnels pouvant bénéficier d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et accompagner ces derniers dans le processus de demande. Il est important d'expliquer les contreparties qui peuvent découler d'une RQTH pour diminuer les réticences légitimes, des agents. Ce travail se fait sur le long terme car il demande que la confiance s'instaure.

### - La déclaration du handicap par l'agent

La déclaration du statut de travailleur handicapé auprès de l'employeur est une démarche volontaire et individuelle.

La qualité d'agent handicapé confère un statut protecteur permettant de bénéficier d'aides, de conseils et de facilités pour conserver son emploi. L'agent est libre d'engager ou pas une reconnaissance administrative du statut de travailleur handicapé. Nul ne peut obliger l'agent à informer s'il ne le souhaite pas.

Pour l'employeur comme pour l'agent, la déclaration du handicap suscite des réticences. Instaurer une relation de confiance entre l'agent et le service gestionnaire RH est le préalable à toute déclaration de situation de handicap. Il est important de valoriser les expériences, les compétences et les ambitions professionnelles de l'agent concerné par le handicap et de mettre en place des dispositifs de compensation et d'accompagnement nécessaires à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.

La déclaration du handicap peut se faire de deux manières : à l'embauche ou après enquête annuelle par le service RH.

*Contexte École* : Sauf si un agent concerné par un handicap se déclare, aucune procédure RH n'a été mise en place. Puisqu'il n'y a pas d'obligation de déclaration, il serait opportun de mettre en place des procédures ou des actions de sensibilisation. PSL pourrait être le point fédérateur pour les agents en organisant des formations.

- Le recrutement

Trois voies de recrutement sont ouvertes aux personnes handicapées, en plus des recrutements ordinaires en CDD :

- Recrutements par concours qui ciblent les personnes en situation de handicap ;

- Recrutements par concours, pour lesquels le candidat qui s'est préalablement fait connaître, bénéficie d'aménagements aux règles normales de déroulement des épreuves.

- Recrutements contractuels spécifiques (Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat). Le candidat doit répondre aux exigences de diplôme que le concours externe et ne pas être fonctionnaire. Le contrat est passé pour une période d'un an, à l'issue de laquelle un entretien est organisé avec un jury. Les contractuels recrutés bénéficient d'actions de formation. La titularisation est prononcée si la personne a fait la preuve de ses compétences professionnelles durant cette période probatoire et sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.

Posséder une reconnaissance de travailleur handicapé ne conduit pas à un recrutement systématique, seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés, et ces recrutements doivent correspondre à des besoins de l'administration.

*Contexte École* : à ce jour, les recrutements ne ciblent pas les personnes en situation de handicap. Le recrutement des personnels handicapés doit être placé dans une démarche globale engageant l'École vers une meilleure Qualité de Vie au Travail**.** Le recrutement sera alors intégré à une politique de sensibilisation, d'ergonomie des postes de travail, de prise en compte de la diversité et de la santé au travail**.**
En ce qui concerne les élèves, les règles applicables pour le concours d'entrée sont celles qui seraient appliquées pour un concours externe d'entrée dans la fonction publique**.**

- La déclaration annuelle (le taux)

Les employeurs publics de plus de 20 ETP (équivalents temps plein) ont l'obligation d'effectuer une déclaration annuelle. La déclaration annuelle comporte l'ensemble des éléments permettant de calculer le taux d'emploi et, le cas échéant, la contribution due.

La campagne de déclaration se déroule sur deux mois (avril-mai) au printemps.

A compter du 1er janvier 2020, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel imposera, sauf exceptions, à l'employeur (même de moins de 20 salariés) de déclarer par le biais de la DSN l'effectif total de travailleurs handicapés dans son établissement.

*Contexte École* : Les services RH devraient faire une fois par an (ou tout au moins de façon régulière) une enquête auprès des agents afin qu'ils puissent déclarer la RQTH ou son renouvellement. La mise en place d'un formulaire est nécessaire, sous couvert de confidentialité. L'intervention de la médecine de prévention pourrait être un atout. La bienveillance, mais également la nomination d'un référent handicap et l'information auprès des personnels sont des garanties de réussite de la démarche.

Actuellement, le SRH déclare les agents non titulaires sur budget établissement ce qui risque de poser un problème de calcul à partir du 1er janvier 2019. A défaut, si l'École est considérée comme ne satisfaisant pas à l'obligation et/ou n'a pas été soumise à une contribution forfaitaire, elle s'expose à des sanctions financières.

- L'enquête annuelle interne et le formulaire de renseignement

Les établissements de l'enseignement supérieur organisent des enquêtes auprès de leurs agents titulaires et non titulaires quel que soit le corps d'appartenance afin de pouvoir inventorier le nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, établir une cartographie réaliste des emplois et des postes qui pourraient nécessiter un aménagement, calculer le coût de ces aménagements pour l'inscrire au budget.

*Contexte École* : à ce jour, aucune enquête n'est réalisée par le service RH. Il s'agit de mettre en place une procédure de mise à jour des données et d'intégrer une case « handicap » dans un formulaire de renseignement une fois par an, idéalement avant la déclaration annuelle.

- L'accompagnement individuel renforcé

L'enquête annuelle aide également à améliorer la connaissance de la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La qualité de travailleur handicapé soumet l'employeur à des mesures et des obligations légales spécifiques, propres à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire (par opposition à milieu protégé comme par exemple les ESAT, établissements et services d'aide par le travail).

L'accompagnement individuel concerne à la fois la formation professionnelle (renforcement des compétences, bilan de compétences, orientation dans un parcours professionnel, mais également le tutorat ou la mobilisation du compte personnel de formation) et la qualité de vie au travail (aménagement du poste de travail, aménagement horaire ou prévention des RPS). Le dispositif d'emploi mis en œuvre doit

être complété par l'assistance de la médecine de prévention pour bénéficier du suivi individuel renforcé de l'état de santé dès la visite d'information et de prévention réalisée à l'embauche (article R4624-17 du code du travail).

*Contexte École :* Le SRH connaît peu la population en situation de handicap, mais a mis en place un accompagnement des agents concernés qui se sont manifestés, même s'ils n'ont pas la RQTH. Il serait intéressant pour l'École d'associer le CHSCT pour une mission en faveur du handicap.

Le recrutement des personnels handicapés doit être placé dans une démarche globale engageant l'École vers une meilleure qualité de vie au travail. Le recrutement sera alors intégré à une politique de sensibilisation, d'ergonomie des postes de travail, de prise en compte de la diversité et de la santé au travail.

Les élèves en situation de handicap se sont faits connaitre de la direction des études.

## LES ÉLÈVES ET LES ÉTUDIANTS

Depuis la rentrée 2006, conformément aux dispositions de l'article L. 123-4-1 du code de l'éducation, les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de mettre en place tous les accompagnements nécessaires aux étudiants en situation de handicap pour la réussite de leurs études et de leur insertion professionnelle : aides humaines et aides techniques pour l'accès au savoir, aménagement des cursus et des conditions de passation des examens.
La Charte Université handicap a été signée en 2012 par le ministère et la C.P.U. Elle a pour ambition de sécuriser la continuité des parcours vers l'emploi des étudiants handicapés. Elle est destinée aux services et personnels des universités. Elle précise comment accueillir et accompagner au mieux les étudiants handicapés, analyser leurs besoins, les rendre le plus autonome possible et ce jusqu'à leur insertion professionnelle.

- La demande de l'élève/de l'étudiant

Il s'agit d'une déclaration faite par l'élève ou l'étudiant pour bénéficier des dispositifs d'accompagnement tout au long de leurs études au sens de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et qui se sont fait connaître des services handicap. Cette procédure nécessite un certificat médical établi au sens de cette réglementation.

- L'accompagnement

Hormis l'accessibilité des locaux, l'accompagnement peut revêtir diverses formes comme :

  - Le tiers temps et les pauses (concours d'entrée, scolarité, examens…)

Les élèves et les étudiants, mais également les candidats au concours peuvent bénéficier d'une majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves de l'examen ou du concours, équivalente au tiers de la durée fixée pour chacune des épreuves. Cette majoration pourra être allongée au-delà du tiers temps eu égard à la situation exceptionnelle du candidat et sur demande motivée du médecin désigné par la CDAPH. (MEN - Circulaire N°2006-215 du 26-12-2006)

- Aménagement des bureaux ou salles de cours ;
- Le recours à la visioconférence : article 2, Arrêté du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.
- La transcription en braille ;
- Le tutorat.

*Contexte École :* l'École ne dispose pas de relais ou de pôle handicap. Cela ne préjuge pas d'un non encadrement des élèves ou étudiants en situation de handicap, mais nécessite une réflexion sur la mise en place pour d'une telle mission pour prendre en compte les besoins spécifiques du handicap, proposer des aménagements, voir résoudre des problèmes d'accessibilité, servir d'interface avec les différents services et accompagner dans les différentes démarches. De plus selon le besoin lié au handicap, l'École pourra estimer la prestation demandée ou la compétence requise, demander des financements au ministère de tutelle, à la collectivité territoriale ou à l'organisme compétent.

## LES RECOMMANDATIONS

- ### La communication

Il est important d'améliorer la communication interne relative au handicap, l'objectif étant de lever les tabous, de permettre à ceux qui sont dans une situation de handicap de se déclarer volontairement, mais également d'accepter l'arrivée de personnels, d'élèves ou d'étudiants différents. La nomination d'un référent handicap sera une 1ère étape.

- ### Le recrutement

Un échéancier doit être mis en place afin d'atteindre l'objectif des 6% d'emplois de personnes en situation de handicap. Les axes de travail doivent porter non seulement sur le volume prévisionnel de recrutement, mais également la recherche de candidats en fonction de leur employabilité.

- Les enquêtes

Les objectifs des enquêtes doivent améliorer l'approche qualitative par une analyse des données. L'évaluation en interne des dispositifs et des procédures mis en place pourra donner un éclairage sur les améliorations à opérer.

- La charte

La charte conférence des grande Écoles/ handicap a été signée en 2008 entre le MESR, le ministère du travail, des relations sociales et des solidarités et la conférence des grandes École. La charte est une déclaration d'intention politique afin de prôner l'égalité des chances. Elle sera validée par le comité technique, le conseil scientifique et approuvée par le conseil d'administration.

Compte tenu de la dimension de l'École, le « guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université » (mis à jour le 15 janvier 2019) publié par le ministère et la conférence des présidents d'université pourra être mis en ligne sans qu'il soit nécessaire d'en rédiger un spécifique à l'École.

- Le schéma directeur pluriannuel Handicap

Un SDPH est un document qui réaffirme la volonté de l'établissement de s'inscrire dans une démarche active pour l'accès à tous à l'enseignement supérieur. C'est un document qui doit être accessible à la lecture de chacun tout en répondant aux exigences de fond attendues. L'établissement doit y apparaitre comme employeur socialement responsable, et les services seront mobilisés en vue de l'intégration des étudiants en situation de handicap au sens de l'article L 114 du Code de l'action sociale et des familles. Il pourra être amélioré et complété au fil des nouvelles règlementations.

La rédaction d'un schéma directeur pluriannuel handicap n'a pas encore été envisagée. Il convient à la fois de réunir le comité technique, mais également le conseil scientifique pour la partie pédagogique et le conseil d'administration. La partie rédactionnelle doit être confiée à la fois au service RH et à la direction des études, le 1er pour répondre aux besoins spécifiques des personnels, et le second pour lister les exigences résultant de l'accompagnement d'un élève ou d'un étudiant en situation de handicap. Le service logistique doit être également associé au SDPH pour toute la partie relevant des infrastructures.