

Office National des Forêts
Direction des ressources humaines

Le 1 / 2017

Monsieur le Directeur.

- References :
- Loi Travail, handicap, aptitude et emploi
 - La formation professionnelle des personnes en situation de handicap.
 - Note de Service SE/SRH/SDPRS/2014-767 du 15 septembre 2014.

Le contrat d'objectifs 2016-2020 prévoit que l'ONF améliore sa politique de prévention des risques liés aux activités professionnelles et soit vigilant à la qualité de conditions de travail des personnels.

Depuis 1987 et la création de l'AGEFIPH, l'ONF est soumis à une obligation d'emploi de personnels handicapés. En cas de non atteinte des objectifs établis il participe financièrement en abondant le FIPHFP.

A l'heure où les handicaps deviennent de plus en plus divers dans les parcours de vie des citoyens, les structures publiques telles l'ONF se doivent d'être exemplaires en la matière.

Les contraintes économiques, d'efficacité financière pesant sur les entreprises peuvent mettre à mal l'employabilité ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels vient renforcer les dispositifs afin d'améliorer des personnes concernées et ouvrir de nouvelles pistes aux employeurs.

Bien que le système d'intégration des personnes en situation de handicap soit de plus en plus performant, le constat d'échec pourrait être pallié par les dispositifs de la loi Travail.

L'ONF, EPIC doit faire face à ce défi sociétal et structurel.

I Un système d'intégration de personnes en situation de handicap de plus en plus performant mais insuffisant.

Alors que le taux d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises et structures publiques ne cesse de progresser, l'obtention du seuil de 6% pour les entités de plus de 20 salariés n'est pas acquise. La loi Travail propose des pistes pour y parvenir.

- a) Une organisation ancienne qui tarde à faire totalement ses menus.

La mise en compte du handicap dans les parcours professionnels dans de 1985, notamment sous l'égide de l'AGEFIPH. Progressivement cette question a été rattachée aux thématiques de formation et d'évolution des parcours professionnels. Ce dispositif a été renforcé par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, notamment avec la création de FIPHFP et des maisons départementales de personnes handicapées (MDPH).

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs des structures de plus de 20 salariées n'est pas atteinte au niveau national.

La modernisation du recrutement, l'obligation d'intégrer les personnes handicapées pour négocier l'emploi dans leur entreprise ou encore la création d'entreprises adaptées (EA) ont été autant de pistes pour améliorer la vie professionnelle et sociale des personnes handicapées.

Presque 10 ans plus tard avec la loi du 5 mars 2014 le dispositif s'est affiné. Dans le cadre de la décentralisation les Régions ont vu cette mission confirmée au même titre que la formation. Des facilités ont été lancées afin de maintenir dans l'emploi, par exemple, le bénéfice du régime de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou l'instauration d'un nouvel entretien professionnel tous les deux ans.

Malgré l'accumulation de ces mesures les objectifs ne sont pas atteints, d'où que les situations de handicap

sont de plus en plus diverses et reconnues.

Feuille 2

b) La loi Travail de 2016 arrive comme un nouveau souffle.

De nombreux articles apportent des améliorations dans l'accessibilité et l'aménagement des postes de Travail, le rôle du CHSCT, l'entretien et le maintien dans l'emploi.

On note principalement la notion d'accompagnement au sein de la structure employeur, avec un dispositif médico-social, la prise en compte de la fatigabilité ou encore de l'accessibilité des logiciels utilisés.

L'ouverture sur la société est prise en compte en permettant aux accompagnants de personnes handicapées, d'avoir plus de liberté pour réaliser leur missions mêmes.

Enfin le rôle du médecin de Travail est renforcé tant par ses conseils, sa prise en compte des postes proposés

que la réduction d'avis s'impose pour reconnaître la sensibilité d'une magnitude.

Avec la mise en place de ces nouvelles dispositions législatives, l'OMF se doit de montrer son dynamisme et son efficacité en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement.

II L'OMF face à ce défi sociétal et structurel d'un EPIC.

Afin de prendre en compte et mettre en œuvre de nouvelles mesures il conviendra de structurer une organisation efficace et participative

a) Une organisation interne s'appuyant sur des structures spécialisées.

L'OMF a déjà pris en compte et est déjà sensible aux personnes en difficultés. Dans ce cadre, certains départements, dont l'Isère participe activement à l'insertion

professionnelle dans le cadre de PRODEPARE. (Chambien d'insertion). Force est de constater qu'une équipe est spécifiquement dédiée à cette mission avec des spécialistes en insertion et accompagnement.

Dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles dispositions de la Loi Travail, il conviendra de réunir les services de Ressources Humaines, les comités de direction, les médecins préposés, les organisations syndicales (notamment CHSCT), les responsables Travail (emploi de soutien).

Évidemment le service finance sera en mesure d'estimer le coût des mesures à mettre en place, ainsi que le contrôle financier afin de vérifier l'atteinte des emplois au vu du contrat d'objectif 2016-2016.

Évidemment toute mesure devra faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation d'efficacité périodique.

Concernant le maintien dans l'emploi nous militons des structures spécialisées telles que CAP EMPLOI, SAMETH

à nous apporter du soutien.

Concernant l'emploi au sein qui se gère au niveau régional, les services RH seront vigilants à prendre l'attache de Pôle Emploi, les missions locales ainsi que leur médiateur de proximité.

b) Mettre en œuvre les dispositions de la loi dans une recherche d'efficacité

En premier lieu, il conviendra de communiquer en interne sur cette volonté d'appliquer strictement ce code réglementaire. Nous pourrions mettre à contribution notre service communication afin de relayer les mesures prises sur Intraforum. Il semble important, une fois les dispositifs en place, communiquer auprès de nos partenaires institutionnels par voie de news ou plaquette.

Il sera demandé une attention particulière au regard d'assistances sociales de faire remonter les cas de souffrance au travail afin d'en détecter les causes.

et adaptés le poste si besoin.

Annexe 3

Les médecins de prévention seront informés de notre démarche et seront également invités à faire part des remanents d'information dont ils disposent et participer avec nos services à l'élaboration de solutions.

Afin de réduire la pénibilité de certains lieux ou postes de travail, nous demandons au service achat de veiller aux nouvelles modalités mis sur le marché.

Enfin, nous invitons tous les collaborateurs de personnes en situation de handicap (enfants, parents) de se déclarer afin qu'ils bénéficient des dispositifs

Si la prise en compte du handicap au travail ou dans l'obtention d'un emploi ne s'est pas révélée très efficace depuis 1985, les dispositions des lois de 2012 et 2016 accélèrent positivement cette dynamique.

Au delà du cadre réglementaire la prise en compte du handicap est d'affaire de tous et la société y est de plus en plus sensible. Au vu du succès du dispositif PROEPARE, je ne doute pas de l'implication des personnes de l'ONF.