

Question orale de Caroline Cassart, Députée,
à Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique, de
l'Informatique, de la Simplification administrative, en charge
des allocations familiales, du Tourisme, du Patrimoine et de
la Sécurité routière, concernant
**l'intégration professionnelle de la personne handicapée
dans le secteur public**

Madame la Ministre,

Le 3 décembre dernier, c'était la journée internationale de la personne handicapée. L'occasion pour moi de faire le point avec vous sur le nombre d'emplois effectivement occupés par des personnes porteurs d'un handicap dans la fonction publique.

Si, légalement, il est prévu que ce taux soit de 2,5%, il me semble que les derniers chiffres connus étaient de 3,3%. Qu'en est-il réellement ? Est-il prévu d'augmenter légalement ce taux ? Je pense notamment à un alignement sur la base légale fédérale qui fixe à 3% de l'effectif le pourcentage de personnes porteuses d'un handicap devant occuper un emploi dans la fonction publique fédérale, à l'exception des services de police, de secours et pénitentiaires.

Une étude a-t-elle été faite dernièrement sur le sujet ? L'objectif est bel et bien de voir si ce pourcentage de 2.5% est atteint dans chaque service du Gouvernement wallon et unité d'administrations publiques dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région. Comment garantir un maximum l'intégration de ces personnes handicapées au sein du service public afin que ces taux imposés puissent disparaître ? Quelle est votre position en la matière ?

Je vous remercie.

La réponse de la Ministre :

En matière d'intégration des personnes porteuses d'un handicap dans le secteur public, l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 février 2015 prévoit que 2,5 % des emplois soient effectivement occupés par des personnes en situation de handicap.

Sur base des chiffres arrêtés au 31 décembre 2019, le taux moyen d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'élève à 3,2 % en moyenne pour le SPW et les UAP soumises au Code de la Fonction publique. Sur base des chiffres par entité du SPW et par UAP repris dans les tableaux en annexe, on constate que le taux de 2,5 % est atteint dans la majorité des cas. Seuls l'ISSeP et l'IWEPS n'ont pas atteint l'objectif en 2019.

Bien que le taux de 2,5 % soit globalement atteint, il est primordial de continuer à mener notre politique d'intégration des personnes porteuses d'un handicap afin d'améliorer leur situation. Quant à la proposition de revoir le taux à la hausse et de s'aligner sur le taux de 3 % appliqué au Fédéral, celle-ci devrait être discutée en Commission d'accompagnement qui est habilitée à formuler des recommandations en la matière.

Au-delà de ce volet quantitatif, il me semble important d'insister sur le volet qualitatif des mesures mises en œuvre. En effet, mes services mènent des actions opérationnelles pour accueillir et intégrer les personnes porteuses d'un handicap.

Tout d'abord, un accueil spécifique est organisé à leur attention. L'objectif de cet accueil spécifique est de mettre en exergue les besoins liés à d'éventuels aménagements de poste afin de favoriser l'intégration des agents concernés. Ces aménagements peuvent être apportés sur le plan matériel. Certaines tâches peuvent aussi être adaptées et, dans les limites réglementaires, une organisation différenciée du travail peut être envisagée en matière de déplacements, de temps de travail, d'objectifs, etc.

Lorsque cela s'avère nécessaire, mon administration a également pour habitude de prendre contact avec des services spécialisés internes ou externes, tels que le CRETH, l'ASBL la lumière, l'AViQ..., afin de définir les aménagements les mieux adaptés au handicap de la personne concernée.

De plus, des services d'accompagnement sont aussi proposés comme l'intervention d'un jobcoach de l'AViQ. Ce dernier apporte une aide à l'agent en situation de handicap afin de faciliter son adaptation à son nouvel environnement de travail. Il peut également aider le service d'accueil à la compréhension du handicap.

De l'avis même, tant des directeurs que des candidats qui ont participé aux entretiens d'accueil et aux jobcoachings, ces derniers ont eu un rôle positif qui a permis de rassurer les un et les autres et de préparer au mieux l'entrée en service.

Enfin, des démarches ont été menées par mes services pour mettre en place au sein du Service public de Wallonie des contrats d'adaptation professionnelle, mécanisme d'insertion socioprofessionnelle organisé par l'AViQ avec le soutien de la Région wallonne. Concrètement,

il s'agit d'un contrat de formation en entreprise tripartite entre l'AViQ, le stagiaire et l'entreprise formatrice. L'objectif de ce contrat est de former un stagiaire en situation réelle de travail afin qu'il puisse acquérir les compétences pour le poste envisagé.

Sur base de ces différents éléments, quantitatifs et qualitatifs, je pense pouvoir affirmer que les services publics wallons sont plutôt de bons élèves en termes d'intégration des personnes en situation de handicap. Il est toutefois indispensable de poursuivre les actions initiées afin d'améliorer continuellement la situation, et ce quel que soit le taux réglementaire à atteindre.