

Proposition d'un fonds de compensation du handicap pour les élus locaux.

Contribution à la réforme du statut de l'élu local.

14 12 2023 – Audrey HENOCQUE et Odile MAURIN

I. Constat et objectifs

- 1) Constat : le nombre d'élus en situation de handicap apparaît beaucoup plus faible que la proportion de personnes handicapées dans la société (voir rapport 2021 d'Handeo et articles de Yanous joints). Par ailleurs les personnes handicapées qui parviennent tout de même aujourd'hui à être des élus locaux font face à une absence ou une insuffisance de compensation de leur handicap qui ne leur permet pas de mener leur mandat à égalité avec les élus non handicapés.

La seule référence législative actuelle est trop limitée pour prendre en compte l'ensemble des différentes situations de handicap et des besoins. Il s'agit des articles L 2123-18 – 1 et L5211-13 du code général des collectivités territoriales qui prévoient uniquement le remboursement des frais spécifiques d'accompagnement et des aides techniques pour les déplacements et pour prendre part aux séances et réunions du conseil municipal et des instances dans lesquelles l'élu siège. Il est plafonné à moins de 1000 € par mois et à la charge de la collectivité concernée.

- 2) Objectif : mettre en place « les aménagements raisonnables » nécessaires à une personne handicapée pour mener une campagne électorale et un mandat électif permettrait d'accroître :

- la représentativité des personnes handicapées qui constituent a minima 15 % de la population (<https://www.banquemondiales.org/fr/topic/disability#:~:text=Inclusion%20du%20handicap,sont%20porteurs%20d'un%20handicap>).
- la diversité des élus de la nation.
- l'égalité entre les élus et la non-discrimination.
- L'impératif démocratique de permettre à la personne élue d'exercer correctement le mandat que les électeurs et les électrices lui ont confié.

Références : Nombreuses occurrences législatives et conventionnelles sur l'exercice des droits et devoirs civils et politiques par toutes et tous, reconnu notamment par la constitution française, la convention internationale des droits des personnes handicapées (ONU), la cour européenne des droits l'homme, la jurisprudence constante du conseil d'État et la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

II. Les besoins inhérents à l'élu et à ses fonctions

- 1) Prendre en compte l'ensemble des déficiences et incapacités : physiques, sensoriels, cognitifs, psychiques, mentaux, et les maladies invalidantes, sans oublier les handicaps invisibles.
- 2) Prendre en compte l'ensemble des activités inhérentes à la vie politique : faire campagne (dès inscription sur une liste de candidats), s'installer dans des fonctions électives, suivre des formations, participer aux débats en assemblée municipale, départementale, métropolitaine ou régionale, étudier les dossiers, préparer ses prises de paroles et écrits, échanger avec les autres élus, s'exprimer dans les médias, se déplacer sur le terrain de sa circonscription et y rencontrer ses administrés, se déplacer en France et à l'étranger dans le cadre du mandat.

III. Comment ?

1) Mise en accessibilité des lieux d'exercices principaux du mandat électif.

Toutes les salles de conseil municipal, métropolitain, départemental et régional doivent être rendues accessibles à l'ensemble des élus, quelle que soit la fonction (places de l'exécutif et des conseillers) et ainsi qu'au public. Cette obligation d'accessibilité doit s'étendre aux bureaux de l'ensemble des élus et aux salles de réunions. C'est de toute façon une nécessité démocratique.

Par accessibilité nous entendons le minimum rendu obligatoire pour les établissements recevant du public (ERP). De plus, à la demande d'un élu à besoins spécifiques, des aménagements spécifiques devront être faits au cas par cas et sans délai.

2) Compensation du handicap en prenant en compte les besoins de l'élu

L'aménagement raisonnable consiste à prendre les mesures concrètes permettant aux personnes handicapées d'être à égalité avec les autres à tous les moments de leur parcours professionnel et, par extension, dans le cadre d'un mandat d'élu¹. Un guide du défenseur des droits a été élaboré en 2017 à ce sujet (voir pièce jointe). Cela intègre donc l'ensemble des aménagements matériels, techniques, humains et organisationnels. Par exemple : aménagement des locaux utilisés par l'élu, aménagement des postes de travail tant à domicile que dans les différents locaux de la collectivité (logiciel spécifique pour une personne dys, lecteur d'écran, fauteuil ergonomique...), aménagement du véhicule ou des modalités de transport, humaine (interprète LSF, auxiliaire de vie professionnelle... etc.) organisationnel (règlement intérieur des assemblées, horaires et durées des réunions etc).

IV. Modalités de mise en œuvre : Création d'un organisme spécifique

Faire appel au FIPHFP ou à l'AGEFIPH, ne nous semble pas adapté car les ressources de ces fonds sont le fruit des contributions versées par les employeurs publics et privés qui n'ont pas atteint 6% de travailleurs handicapés de leur effectif total rémunéré. Or, un tel mécanisme ne semble pas adapté et envisageable concernant les élus, à moins d'envisager un quota d'élus handicapés à toutes les élections.

C'est pourquoi nous proposons qu'un fonds de compensation pour les élus handicapés soit créé avec comme missions :

- Conseil, médiation et recours pour la mise en accessibilité des lieux d'exercice du mandat et l'effectivité de la compensation des élus handicapés qui le souhaitent. Cet organisme pourra s'associer les services d'ergonomes ou d'ergothérapeutes pour mettre en place le plan de compensation nécessaire à l'élu.
- Lieu ressource et d'information pour les militants et citoyens handicapés intéressés par la vie publique.
- Financement des solutions de compensation nécessaires à l'exercice du mandat des élus concernés. Afin de ne pas créer de discrimination selon le type de handicap, il convient que l'aide individuelle

¹ Prenant sa source dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, l'obligation d'aménagement raisonnable impose à tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Bien que transposée dans la législation nationale par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, l'obligation d'aménagement raisonnable reste largement méconnue des employeurs et plus généralement des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et donc peu respectée. Or, le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée

ne connaisse pas de plafond financier, et qu'elle soit mutualisée à l'échelle de l'ensemble des collectivités locales.

- Afin que l'élu bénéficie dès le début du mandat des moyens nécessaires à son exercice, nous proposons que tout candidat puisse solliciter en amont le fonds afin d'évaluer les besoins et les réponses nécessaires de façon à ce que cela puisse être mis en place dès les premiers jours du mandat. Et pour les candidats à des élections, le même dispositif serait étudié en amont de la validation de la candidature de la personne handicapée de façon à être effectif au premier jour de la campagne officielle.