

INFO POLE PREVENTION SANTE

HANDICAP

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, vient renforcer les obligations auxquelles sont soumis les collectivités territoriales. L'accessibilité généralisée aux locaux, l'accès facilité aux concours, l'obligation d'emploi désormais assortie de pénalités représentent aujourd'hui plusieurs enjeux majeurs pour les employeurs publics. La loi exprime une obligation de non-discrimination, d'aménagement raisonnable des postes et de contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)



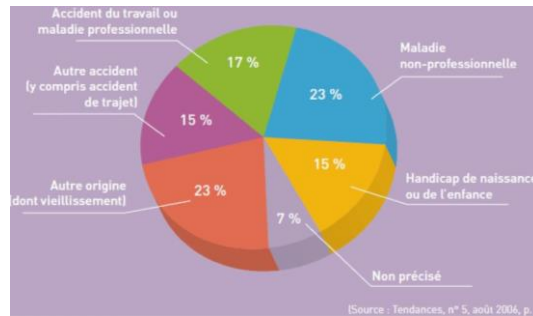
I. QU'EST-CE QUE LE HANDICAP

La loi du 11 février 2005 introduit une définition du handicap, et vise l'identification des situations incapacitantes et la suppression des obstacles réduisant la participation des personnes handicapées. Selon la loi, le handicap se définit par « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

① Les 6 grandes familles du handicap

La tentation d'établir une typologie des différentes déficiences est forcément réductrice, mais elle permet de donner un premier éclairage sur la diversité des manifestations du handicap.

Le handicap moteur	Il recouvre l'ensemble des troubles, des plus légers (rhumatisme, arthrose) aux plus lourds (hémiplegie, paraplegie, tétraplegie) pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour : se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).
Le handicap visuel	Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. Dans certains métiers, une personne daltonienne peut-être reconnue comme handicapée.
Le handicap auditif	La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et d'autres la lecture sur les lèvres pour communiquer.
Le handicap psychique	Aucune définition exhaustive n'est possible.
La déficience intellectuelle	C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.
Les maladies invalidantes	Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, cancer, hyperthyroïdie...) peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.



Origine des déficiences

II. QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc une reconnaissance officielle du handicap. La loi considère comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Ce qui induit, en matière d'emploi, une relativité de la notion de handicap : dans certaines professions, telle affection ou déficience constituera un handicap (par exemple, un jardinier allergique aux produits d'épandage ou un conducteur daltonien, incapable de distinguer les feux) tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

L'obtention de la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** doit faire l'objet d'une démarche individuelle de la personne concernée auprès de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**. La demande est alors étudiée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)**.

L'une des principales innovations de la loi Handicap du 11 février 2005 réside dans l'introduction d'un droit à compensation. Le législateur a considéré que le handicap induit une inégalité de fait pour la personne handicapée, notamment face à l'emploi. Au nom de l'égalité des chances, il appartient donc à la collectivité de lui apporter les moyens de compenser son handicap, en l'accompagnant dans ses démarches de recherche d'emploi, en l'aidant à se former, en favorisant différents types d'aménagements (techniques, organisationnels) pour lui permettre de trouver sa place dans le monde du travail.

III. L'OBLIGATION D'EMPLOI

① Les personnes concernées

Tout employeur dès lors qu'il emploie plus de **20 personnes**, est soumis au respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

La législation définit précisément les situations permettant de justifier du statut de personne handicapée au regard de l'emploi et de bénéficier des avantages qui y sont liés (articles L. 5212-13 et 15 du code du travail).

Entrent dans le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi les catégories suivantes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- Les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Pour ces agents, l'employeur peut bénéficier des aides du FIPHFP.

ATTENTION !

Par exception, une demande d'aide FIPHFP est aussi recevable lorsqu'elle concerne un agent ne possédant pas l'une de ces qualités mais ayant été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique ou présentant des restrictions et pour lequel un maintien dans l'emploi est proposé par le médecin du travail ou de prévention au moyen d'une adaptation de poste de travail. (cf. art.3, avant dernier paragraphe, du décret 2006-501)

② La contribution du FIPHFP

La contribution au FIPHFP créé depuis le 1er janvier 2006 est désormais une obligation pour les employeurs de la Fonction Publique de plus de 20 agents, s'ils ne respectent pas l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés. Cette contribution, calculée à partir d'une déclaration annuelle, propose depuis 2006 un abattement dégressif jusqu'en 2010.

Ainsi, à partir de vingt agents, toutes les administrations, toutes les collectivités locales et tous les établissements publics doivent employer, à temps complet ou à temps partiel, des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % au moins de leur effectif total.

IV. MODALITES D'ACCES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le législateur a mis en place 2 types d'accès à l'emploi public pour les personnes handicapées :

- Une voie de droit commun : le concours, dont les épreuves sont aménagées.
- Une voie plus récente, le recrutement sous contrat (En amont de ce recrutement et une fois la personne handicapée à son poste, le FIPHFP aide financièrement l'employeur public pour son accueil (sensibilisation de son environnement professionnel), l'aménagement de son poste de travail, des formations complémentaires, ...)

① Le recrutement sans concours

Les personnes handicapées non fonctionnaires, qui relèvent des mêmes catégories que les bénéficiaires de la suppression ou du recul des limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours, ont également la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique sans concours, après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire. Leur recrutement initial en qualité de contractuel s'effectue dans un corps ou un cadre d'emplois des catégories A, B ou C. Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études. La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement 6 mois ou un an) avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes. A l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré apte à exercer les fonctions.

② Les concours

➤ Suppression des limites d'âge supérieures

Les limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours ne peuvent être opposées aux :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité social ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

➤ Recul des limites d'âges supérieurs

Pour se présenter aux concours, les candidats qui ne relèvent plus d'une des catégories ci-dessus peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge supérieures égal à la durée des traitements et des soins qu'ils ont dû subir lorsqu'ils étaient handicapés, dans la limite de 5 ans.

➤ Dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens doivent être également prévues par les services organisateurs en faveur des candidats handicapés.

La durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats. Des aides humaines et techniques peuvent leur être apportées. Des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

Les candidats doivent déposer une demande d'aménagement des épreuves lors de leur inscription. Après avis du médecin agréé auprès de l'administration, le président du jury détermine ces aménagements.

➤ Formalités d'inscription aux concours

Les candidats, notamment ceux reconnus travailleurs handicapés, doivent s'inscrire directement aux concours auprès de chaque service organisateur et, le cas échéant, déposer une demande d'aménagement des épreuves.

③ Situation administrative

Quel que soit leur mode de recrutement, les agents handicapés ont les mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique. Ils disposent notamment de la même rémunération, des mêmes indemnités et droits à congés.

Les agents handicapés peuvent bénéficier à leur demande :

- D'un aménagement de leur poste de travail ;
- D'aménagements d'horaires propres à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

4 Un temps partiel de droit

La loi pour l'égalité des droits et des chances a étendu le bénéfice d'un temps partiel de droit à certaines personnes handicapées. Cette autorisation est accordée selon une quotité de 50, 60, 70 et 80% sur avis du médecin du travail. Il s'agit des :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés aux articles L.241-3 et L.241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
-

V. LES AIDES DU FIPHFP

Lorsque le Conseil médical ou le médecin du travail propose un avis de restrictions médicales ou d'inaptitude, l'agent et la collectivité bénéficient grâce au FIPHFP de la disponibilité de l'équipe pluridisciplinaire. Cette disposition s'applique également pour les agents ayant une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) émise par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), ou si la collectivité désire recruter une personne handicapée.

1 Les différentes aides

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Tous les employeurs publics même ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds.

Le FIPHFP finance 3 types d'aides :

Les aides techniques et humaines

↪ Aménagement de postes de travail et études afférentes

- Aménagements, maintenance, réparations des postes de travail (Coussins, Fauteuils et mobiliers ergonomiques, équipements du lieu de travail (installation d'une alarme incendie visuelle dans un bureau), outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, zoom text, Version n°1 - novembre 2009 - page 5/5), déficience auditive (téléphonie adaptée, amplifiée...), autres compensations du handicap (fauteuils roulant à usage professionnel)...
- Renouvellement des matériels
- Véhicule personnel
- Véhicule professionnel
- Télétravail pendulaire
- Travaux d'accessibilité aux locaux professionnels en relation avec l'aménagement du poste de travail
- Adaptations du poste de travail
- Etudes postes de travail...

➤ Adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

➤ Rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles

- Interprète en langue des signes ou interface communication
- Codeur ou transcripteur
- Auxiliaires de vie accompagnant une personne handicapée en milieu professionnelle pour ses activités professionnelles, pour les actes de la vie quotidienne
- Rémunération de la fonction de tutorat...

➤ Amélioration des conditions de vie des travailleurs handicapés

- Prothèses et orthèses
- Aides au transport domicile/travail
- Aides au transport adapté dans le cadre des activités professionnelles
- Fauteuils roulants et ergonomiques
- Transports domicile / travail
- Transports dans le cadre des activités professionnelles...

➤ Formation et information des travailleurs handicapés

- Formations aux aides techniques, spécifiques destinées à compenser le handicap, surcoûts des actions de formation continue, formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante, surcoûts relatifs à l'assistance des personnes handicapées lors d'événements liés à l'activité professionnelle
- Rémunération de l'agent pendant le temps de formation liée à un reclassement, ou à une reconversion professionnelle
- Bilans de compétences...

Les dépenses d'études

- Les diagnostics (politique globale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi)
- Le diagnostic définition de la stratégie de formation ou d'information visant les personnels en relation avec les travailleurs handicapés

Les actions de sensibilisation des acteurs

➤ La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés

- La formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante spécifiques au handicap
- Les actions de formation, d'information et de sensibilisation collectives des personnels
- La formation à la fonction de tuteur
- Supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

② Procédure de demande d'aide pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion

Pour toute demande de financement veuillez contacter le correspondant handicap du Centre de Gestion de l'Aisne.

Centre de Gestion de l'Aisne
14 rue Lucien Quittelier
02300 Chauny
☎ : 03.23.52.01.52
contact@cdg02.fr

Pour toute information complémentaire vous pouvez contacter le correspondant handicap du Centre de Gestion au
☎ : 03 23 52 01 52