



GUIDE PRATIQUE

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

— Pour les établissements d'enseignement supérieur



— DÉCLARER SON HANDICAP, CE N'EST PAS RIEN MAIS ÇA CHANGE TOUT.





Aujourd'hui, déclarer son handicap au travail reste plus que jamais une démarche personnelle et totalement confidentielle.

Bien sûr, on se déclare d'abord pour soi, pour améliorer ses conditions de travail, ses relations avec ses collègues, pour aménager sa carrière, bénéficier d'une meilleure écoute, obtenir la compensation de son handicap...

Mais la déclaration du handicap touche aussi au collectif. Dans ses effets, elle nous concerne tous au quotidien. Que l'on soit en situation de handicap ou non.

Parce que chaque nouvelle déclaration est un pas de plus pour changer les mentalités et faire avancer les choses... pour soi, et pour les autres.

SOMMAIRE

EMPLOI ET HANDICAP : LA POLITIQUE MINISTÉRIELLE		2
EMPLOI ET HANDICAP : LE CADRE LÉGAL		7
LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP		14
ACCUEILLIR UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP		17
ACCOMPAGNER L'APPARITION DU HANDICAP OU DE L'INAPTITUDE EN COURS DE CARRIÈRE		24
MIEUX CONNAÎTRE LES HANDICAPS, ADAPTER SON COMPORTEMENT		28
HANDICAP AU TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ? COMMENT SE DÉCLARER ?		36

LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS



— EMPLOI
ET HANDICAP :
LA POLITIQUE
MINISTÉRIELLE

— ÉDITO

La politique handicap menée depuis plusieurs années au sein de l'enseignement supérieur a permis, grâce aux actions conjuguées des établissements et aux campagnes d'information et de sensibilisation initiées par le ministère, d'amorcer une meilleure intégration des personnes en situation de handicap et de changer le regard porté sur le handicap.

Au niveau de l'administration centrale, la mission à l'intégration des personnels handicapés de la DGRH impulse et coordonne les différentes actions concourant à la poursuite de ces objectifs. Au niveau de chaque établissement, la mise en œuvre de ces actions repose sur les directeurs des ressources humaines, pivots essentiels du dispositif, qui désignent au sein de leur service un correspondant handicap. Le médecin de prévention joue également un rôle primordial. C'est grâce à l'action conjuguée de ces différents acteurs que sont réunies les conditions d'une meilleure prise en compte du handicap pour les personnels.

Le premier plan d'actions 2008-2012, commun à l'enseignement supérieur et à l'enseignement scolaire, a marqué une première étape. Sa mise en œuvre a permis de faire évoluer les mentalités et de progresser en matière de taux d'emploi, de recrutement et d'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Il convient maintenant d'assurer une montée en puissance des politiques menées en faveur du handicap au sein des établissements. C'est dans cette perspective que s'inscrit le plan pluriannuel 2014-2015, exclusivement dédié au champ de l'enseignement supérieur et prenant en compte ses spécificités. Ce plan s'articule avec les dispositions de l'article 50 de la loi du 22 juillet 2013, qui dispose que chaque établissement doit établir un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap, et notamment la responsabilité de l'employeur au regard de l'obligation d'emploi. Il dote les établissements des outils nécessaires pour répondre aux exigences de la loi de 2005, en particulier dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi.

Parallèlement, la convention de partenariat 2015-2016 passée entre le ministère chargé de l'enseignement supérieur et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) prévoit la mise en place et le financement d'actions de portée nationale (formation, sensibilisation, communication...) ayant pour objectif de soutenir le développement, au sein des établissements, d'une politique handicap volontariste.

En complément de ces actions, la diffusion d'un guide pratique à l'intention des chefs de service et directeurs des ressources humaines constitue un outil particulièrement utile. Ce document présente les principes généraux de la politique handicap ministérielle ainsi que ses différents acteurs. Il aborde également de façon concrète les différents types de handicap et fournit des informations pratiques pour accueillir et accompagner un agent handicapé.

En tant que premiers interlocuteurs des personnels, le chef de service et le directeur des ressources humaines ont un rôle de conseil. Ils doivent instaurer un climat de confiance et, en tant que de besoin, orienter les agents vers les dispositifs adéquats.

Je sais que vous êtes attachés à remplir cette mission et à faire ainsi progresser la capacité d'accueil et d'accompagnement des personnels au sein de vos établissements.

Ce guide, que j'ai le plaisir de vous adresser, a été conçu pour vous aider dans cette mission.

Catherine GAUDY

Directrice générale des ressources humaines

LA POLITIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP : UN MOUVEMENT NATIONAL

Chaque administration doit compter au moins 6 % de personnes handicapées dans ses effectifs. Afin d'inciter les administrations à tendre vers cet objectif, la loi du 11 février 2005 a créé le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les administrations doivent, chaque année, au plus tard le 30 avril, déclarer leur taux d'emploi de personnes handicapées. Si ce taux est inférieur à 6 % elles doivent alors s'acquitter d'une contribution.

Des avancées significatives ont été obtenues grâce à la mise en œuvre de plans d'actions pluriannuels. Un premier plan 2008-2012, commun à l'enseignement scolaire et à l'enseignement supérieur, avait défini une politique globale et ambitieuse en matière de handicap. Ce plan a permis des avancées significatives dans l'accompagnement des personnels en situation de handicap, dont les droits sont de mieux en mieux connus et reconnus, le regard porté sur le handicap ayant évolué de manière positive.

Un plan d'action spécifique à l'enseignement supérieur a ensuite été élaboré pour la période 2014-2015. Ce document vise à accompagner les établissements d'enseignement supérieur dans le déploiement de leur politique d'insertion des personnes en situation de handicap. Il s'articule avec la loi ESR du 22 juillet 2013, qui prévoit la mise en place dans chaque établissement d'un schéma directeur pluriannuel couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Ce plan contient en effet tous les éléments constitutifs d'une politique handicap autonome et dynamique. Il dote les établissements des outils nécessaires pour répondre aux exigences de la loi de 2005, en particulier dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi.

Le taux d'emploi

Afin de connaître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, le ministère chargé de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, a décidé en 2010 de procéder chaque année à un recensement exhaustif de tous les personnels confrontés à une situation de handicap. Le taux d'emploi obtenu pour l'enseignement supérieur progresse régulièrement. Il est passé de 0,94 % en 2011 (portant sur la situation 2010) à 1,32 % en 2012, 1,62 % en 2013, 1,89 % en 2014 et 2,32 % en 2015 (situation 2014). À compter de 2015 (situation au 1^{er} janvier 2014), les modalités de la déclaration ont été modifiées pour les établissements RCE qui effectuent dorénavant leur déclaration directement auprès du FIPHFP sur l'ensemble de leurs effectifs. Pour ces établissements, le taux d'emploi direct est de 2,67 %. Les modalités sont restées les mêmes pour les établissements non RCE dont la déclaration est commune avec celle de l'enseignement scolaire. Pour ces établissements, le taux d'emploi direct 2015 est de 2,61^{*}. Ces résultats ne correspondent pas à la réalité, le nombre de personnes handicapées étant très certainement plus élevé. Les campagnes de communication ne pourront qu'améliorer l'objectif poursuivi car la réticence des agents à se déclarer est fréquemment évoquée. Mais on peut également souligner que, en matière d'information, le directeur des ressources humaines et les chefs de service ont un double rôle : à la fois sensibiliser les personnels et les inciter à se déclarer auprès de l'administration.

4 / * Source : Enquête déclarative effectuée par la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) auprès des établissements d'enseignement supérieur.

Encourager la déclaration des travailleurs en situation de handicap

Les recrutements ne constituent pas un levier suffisant pour atteindre les 6%. En effet, une étude de 2008, réalisée par la SOFRES a démontré que 70% des personnes handicapées en poste n'étaient pas porteuses d'un handicap au moment de leur recrutement. C'est donc bien parmi cette population que la marge de progression est la plus importante. Ce constat invite à développer des actions de sensibilisation afin de faire connaître aux agents l'intérêt qu'ils ont à se déclarer travailleur handicapé. Ces personnes doivent savoir que cette déclaration non seulement ne leur portera pas préjudice, mais qu'elle peut leur donner des droits et leur assurer une prise en compte personnalisée de leurs besoins particuliers.

LES ACTEURS DU HANDICAP

La politique en faveur des personnes handicapées est par nature transversale. C'est donc de la collaboration des intervenants des différents niveaux que naît la meilleure prise en compte du handicap.

La mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH)

Au sein de l'administration centrale, la MIPH a été créée en 2006 pour mettre en œuvre les nouvelles dispositions induites par la loi de 2005. Elle est chargée de la politique d'intégration des personnels handicapés pour l'ensemble des agents du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. La mission anime le réseau des correspondants handicap. La MIPH travaille en collaboration avec les responsables d'établissement et avec les directions et les services de l'administration centrale.

Le délégué ministériel à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées

Placé auprès de la directrice générale des ressources humaines, il est chargé notamment de présenter des propositions en matière d'information et de modernisation des processus et des modalités de recrutement, de gestion et d'accessibilité.

Le directeur des ressources humaines

Il met en œuvre la politique handicap, qui est un volet de la GRH, au sein de l'établissement, en coordonnant l'action des différents intervenants dans ce domaine. Dans ce cadre, il est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions tenant compte à la fois des obligations réglementaires et des spécificités locales.

Le correspondant handicap pour les personnels

Un correspondant handicap est présent dans chaque établissement afin d'accompagner les personnels handicapés dans leurs démarches et de les aider à faire valoir leurs droits. Ces correspondants, qui sont à distinguer des référents handicap pour les étudiants, font partie de l'équipe de gestion des ressources humaines qui porte la responsabilité de la politique du handicap. Ils contribuent à rendre visible et accessible la politique de l'établissement en matière de handicap.

Le médecin de prévention

Le médecin de prévention a la charge de procéder, pour le compte de l'administration, aux examens médicaux des fonctionnaires. Les personnes en situation de handicap ou d'inaptitude font partie des personnels qu'il doit suivre en priorité. Son avis est obligatoirement requis avant tout aménagement de poste. Lorsque ses propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé.

Le FIPHFP

Le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été mis en place par la loi du 11 février 2005. Il a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents qui en relèvent. Ses moyens sont issus des contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas l'objectif de 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

• Quelles sont les aides prises en charge par le FIPHFP ?

Le FIPHFP finance des aides techniques et humaines pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il peut par exemple s'agir de l'aménagement des postes de travail, de formations professionnelles spécifiques, de la mise à disposition d'auxiliaires de vie, de transports domicile/travail, de prothèses auditives, etc.

Il peut également prendre en charge des actions de sensibilisation et d'information des agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées.

L'ensemble des aides est consultable sur le site du fonds (www.fiphfp.fr) à la rubrique « catalogue des aides »⁽¹⁾. Ce catalogue est enrichi régulièrement au fur et à mesure de nouvelles délibérations du fonds.

• Comment bénéficier des financements du fonds d'insertion ?

• Les actions réalisées par les établissements

Le FIPHFP prend en charge, sous certaines conditions, les actions mises en œuvre par les établissements dans le cadre de l'intégration des personnes en situation de handicap (cf le catalogue des aides)⁽¹⁾. Les demandes de remboursement des dépenses sont saisies sur la plate-forme e-services du FIPHFP.

Les établissements dont l'effectif est supérieur à 600 ETP peuvent conventionner avec le FIPHFP.

• Les actions de portée nationale

La convention de partenariat signée avec le FIPHFP le 4 février 2015 prévoit la mise en place et le financement d'actions de portée nationale pour 2015 et 2016 (formations, campagnes d'information et de sensibilisation...) afin de soutenir le développement d'une politique handicap volontariste au sein des établissements.

— EMPLOI ET HANDICAP : LE CADRE LÉGAL



— COMMENT DÉFINIT-ON LE HANDICAP ?

La loi de 2005 définit le handicap comme « 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 ».

La loi de 2005 et l'obligation d'emploi

Auparavant, seules les personnes titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficiaient de l'obligation d'emploi. La loi de 2005 a élargi le champ du handicap. Désormais, les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont plus nombreuses et leurs droits ont été étendus. Lorsque dans le présent guide il est fait référence aux personnes en situation de handicap, il s'agit de l'ensemble de ces nouveaux bénéficiaires.

La notion de handicap recouvre donc une multitude de situations, liées aux différents types de handicap et à la façon dont l'individu le compense personnellement. C'est pourquoi, pour un handicap de même nature, les besoins exprimés peuvent varier d'une personne à l'autre.

— QU'EST-CE QUE L'INAPTITUDE ?

L'inaptitude physique se définit comme une altération de l'état physique ou de santé qui restreint les possibilités de l'agent dans l'exercice de ses fonctions sur son poste de travail. Elle peut être temporaire ou définitive.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En France :

- En 2011, 2 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire déclarent avoir une reconnaissance administrative d'un handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En ajoutant les personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de restrictions dans la vie quotidienne ou dans l'exercice d'une activité professionnelle, la population handicapée définie « au sens large » comprend 9,7 millions d'individus⁽¹⁾.
- **29% des Français** ont changé de regard sur le handicap de manière positive entre 2008 et 2011. Une fois sur deux ce changement est dû à une expérience vécue dans la vie personnelle ou professionnelle.

— QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

Depuis la loi du 11 février 2005, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles (maison départementale des personnes handicapées).

2° Les victimes d'accident 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 la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime 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.

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2⁽¹⁾ (ex. L. 394) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge, de délai, ni de durée de service :

1° aux invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;

2° aux victimes civiles de la guerre ;

3° aux sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;

4° aux victimes d'un acte de terrorisme ;

5° aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;

6° aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

5° Les bénéficiaires mentionnés :

• **À l'article L.241-3⁽¹⁾ (ex. L. 395) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre**

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge ni de délai :

1° au conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin :

a/ d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ;

b/ d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 ;

c/ d'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 241-2, titulaire d'une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article L. 131-1 ;

2° aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1.

(1) Nouvelle codification en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017

• À l'article L.241-4⁽¹⁾ (ex. L. 396) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Les emplois réservés sont également accessibles sans condition de délai :

1° sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt-et-un ans :

a/ aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;

b/ aux enfants des personnes mentionnées à l'article L. 241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;

c/ aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1 ;

2° sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1^{er} et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.

9° 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.

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

CAS PARTICULIER/LES PERSONNES NON CONSIDÉRÉES COMME BOE MAIS POUVANT ÊTRE COMPTABILISÉES DANS LA DÉCLARATION ANNUELLE

- les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (article L.5212-15 du code du travail) ;
- les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (entrent dans la catégorie des agents reclassés ceux qui bénéficient d'une affectation dans un autre corps par voie de détachement et ceux qui ont bénéficié d'un changement d'emploi au sein de leur corps ou cadre d'emploi après avis du comité médical) ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

ATTENTION : l'article L. 323-5 du code du travail a été supprimé dans la nouvelle partie législative du code, cependant il a été maintenu en vigueur pour les fonctions publiques par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007.

— LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

Code du travail, et notamment ses articles L.5212-13, L5212-15 et L.323-5

Code des pensions civiles et militaires de retraite, et notamment ses articles L 24, R 33 bis et R 37 bis

Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap

Loi n° 91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Décret n° 94-86 du 26 janvier 1994 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des établissements et des installations recevant du public, modifiant et complétant le code de la construction et de l'habitation et le code de l'urbanisme

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'État

Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 relatif à la maison départementale des personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)

Décret n°2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)

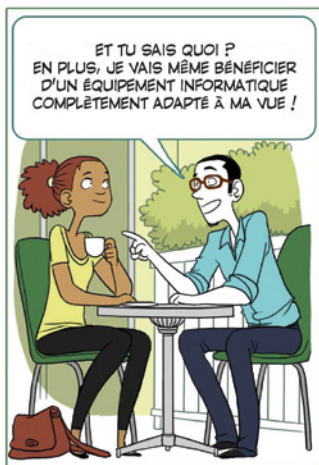
Décret n°2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail (deuxième partie : décrets en Conseil d'État)

Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Décret n°2006-1582 du 12 décembre 2006 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les agents de la fonction publique handicapés pris pour l'application du 5 du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite et modifiant la partie réglementaire de ce code

Circulaire FP/4 n°1902 du 13 mai 1997 relative à l'application du décret n°95-979 du 25 août 1995 pris en application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État
Circulaire DGEFP n°2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l'aide à l'emploi et aux modalités d'attribution de cette aide

Délibérations de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité⁽¹⁾ : n°2010-72 du 1^{er} mars 2010, n°2010-274 du 13 décembre 2010





— LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

— QUELS SONT LES MODES DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnels handicapés, de nombreux dispositifs visent à compenser les conséquences du handicap dans le cadre professionnel. L'objectif est de faciliter l'accès à l'emploi, de favoriser son exercice dans la durée, de permettre à l'agent de progresser et de bénéficier de formations adaptées à ses besoins.

Les personnes handicapées disposent de deux voies d'accès à la fonction publique

Le concours

Il s'agit du mode de recrutement relevant du droit commun. La personne handicapée peut néanmoins bénéficier d'un aménagement des épreuves sur présentation d'un certificat médical établi par un médecin agréé. En outre, le déroulement des concours prévoit une pause suffisante entre les épreuves afin que les personnes qui bénéficient d'un temps supplémentaire puissent se reposer.

Le recrutement direct par la voie contractuelle

La possibilité d'accéder à la fonction publique par contrat est offerte à certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁽¹⁾ n'étant pas déjà fonctionnaires et répondant aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalences que celles exigées des candidats aux concours externes. Elles doivent, en outre, consulter un médecin agréé qui attestera que leur handicap est bien compatible avec l'exercice des fonctions envisagées compte tenu des possibilités de compensation. Les modalités de ce type de recrutement sont fixés par le décret n°95-979 du 25 août 1995.

— LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2015 :

139 personnes handicapées ont été recrutées par la voie contractuelle dans l'enseignement supérieur : 3 enseignants du second degré, 1 conseiller technique de service social, 5 personnels de la filière des bibliothèques, 40 personnels de la filière administrative, 90 personnels de la filière de recherche et formation.

30 personnes handicapées ont été recrutées par concours externe dans l'enseignement supérieur : 1 enseignant du supérieur, 4 personnels de la filière des bibliothèques, 8 personnels de la filière administrative, 17 personnels de la filière de recherche et formation.

84 personnes handicapées ont été recrutées sur d'autres types de contrat dont 32 doctorants.

— COMMENT SE DÉROULE LE RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE ?

L'ouverture de poste

- L'objectif de réserver 6% des recrutements à la voie contractuelle est rappelé chaque année à l'ensemble des établissements, ainsi que l'obligation d'utiliser les postes réservés défense (ERD) non pourvus à des publics prioritaires, dont les travailleurs handicapés.

(1) Catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

- La modification du décret relatif aux enseignants-chercheurs a ouvert, à compter de la rentrée 2014, la possibilité de recruter dans le corps des maîtres de conférences des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle, dès lors que leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé. Les postes concernés, ouverts au titre de l'article 29 du décret, sont publiés sur le portail Galaxie.
- En l'absence de répartition géographique des postes ouverts au recrutement, les personnes handicapées doivent adresser un dossier complet à l'établissement dans lequel elles souhaitent candidater. Elles ont la possibilité de candidater dans plusieurs établissements.

Le critère essentiel de sélection : les compétences du candidat

- La première appréciation des candidatures s'effectue sur dossier (CV, lettre de motivation, photocopie des diplômes, justificatif prouvant la qualité de BOE) transmis à la direction des ressources humaines de l'établissement. Les candidats peuvent se référer au répertoire des métiers de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et au dictionnaire des compétences pour connaître les compétences requises.
- Les candidats dont les dossiers ont été présélectionnés sont ensuite convoqués à un entretien avec une commission de recrutement. À l'issue de cet entretien, les candidats sont avertis de la décision définitive relative au recrutement.
- Il est important de souligner que les BOE sont recrutés sur la base de compétences spécifiques qui répondent aux besoins de recrutement de l'administration. Leur qualité de personne handicapée n'ouvre pas droit à un recrutement systématique. Elle leur offre la possibilité d'entrer dans la fonction publique par la voie contractuelle.

Le contrat : durée et rémunération

- Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré, généralement pour un an. La rémunération de la personne recrutée est également alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes, y compris les primes et indemnités.

À l'issue du contrat, trois options possibles

- Lorsque le contrat arrive à son terme, un entretien avec un jury est organisé afin d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent. Le jury a notamment à sa disposition un rapport du chef de service dans lequel le contractuel a été recruté. Il est important de rappeler que ces documents dûment motivés doivent être rédigés sur un plan strictement professionnel et n'ont pas à faire référence au handicap de l'agent. De fait, il s'agit d'évaluer les compétences professionnelles de la personne en dehors de toute autre considération. Sont notamment à proscrire toutes appréciations telles que « Malgré son handicap, M. X montre un courage qui force l'admiration de tous... ».
- Suite à cet entretien peuvent être envisagés, après avis de la CAP compétente :
 - **La titularisation** : lorsque l'agent a été déclaré apte professionnellement à exercer ses fonctions.
 - **Le renouvellement du contrat** : si l'agent n'a pas démontré de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renouvelé une fois, pour une durée équivalente si le jury estime qu'un nouveau contrat permettra à l'agent de progresser.
 - **Le non-renouvellement** : dans le cas où l'agent n'a pas fait la preuve des capacités professionnelles requises, le contrat n'est pas renouvelé. La personne pourra alors prétendre au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

CONSEIL UTILE : n'attendez pas la fin du contrat pour signaler au correspondant handicap les éventuelles difficultés rencontrées avec l'agent BOE. Signalez-les lui dès leur apparition.

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**



**— ACCUEILLIR
UNE PERSONNE
EN SITUATION
DE HANDICAP**

COMMENT ACCUEILLIR UNE PERSONNE HANDICAPÉE AU SEIN DE SON SERVICE ?

Organiser une première prise de contact

Une première rencontre avec la personne handicapée pourrait utilement être organisée quelques semaines avant l'arrivée sur son lieu de travail afin de préparer et de mettre en place les conditions nécessaires à son intégration. Ce contact sera également l'occasion pour le chef de service d'exposer les missions de son service et de proposer à l'agent tout document pouvant le familiariser avec son environnement de travail.

Une présentation détaillée des missions et des tâches qui lui seront confiées sera également l'occasion de demander à l'agent en situation de handicap/inaptitude tout ce dont il a besoin pour s'intégrer dans son nouvel environnement de travail et au sein de sa nouvelle équipe.

LE SAVIEZ-VOUS ?

1/3 des salariés a changé de regard sur le handicap au cours des trois dernières années, grâce au vécu personnel et professionnel.

Le nombre de salariés mal à l'aise lors d'une rencontre avec une personne handicapée a baissé de 6% depuis la précédente édition du baromètre.

Un salarié sur trois déclare qu'il y a eu au sein de son entreprise au moins une action en relation avec le handicap au cours des 18 derniers mois.

2/3 des salariés se disent plutôt ou tout à fait préparés à accueillir une personne handicapée dans leur service.

Plus de 50% des salariés ignorent que la lombalgie, la dépression, le diabète, la claustrophobie, l'allergie peuvent représenter des handicaps.

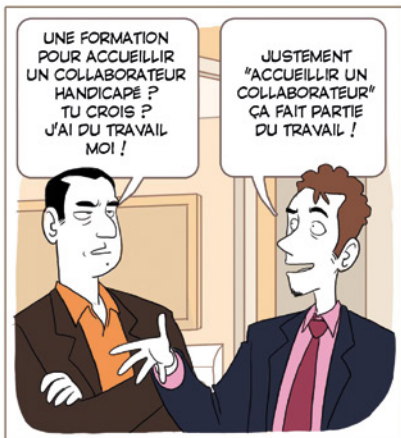
26% des salariés, s'ils étaient dans une situation de handicap gênante dans leur travail, garderaient cela pour eux⁽¹⁾.

Informar les collègues

L'intégration doit également être préparée auprès des collègues de travail, en particulier si le handicap du nouvel arrivant peut nécessiter des aménagements particuliers (horaires différents des autres membres de l'équipe, aménagement de l'espace de travail, place de parking, matériel spécifique, nouvelle répartition des tâches...).

Il est arrivé que certaines personnes en situation de handicap ou d'inaptitude ne souhaitent pas que leurs collègues aient connaissance de leur qualité de BOE. Les mesures de compensation du handicap ont alors parfois été prises pour des actes de favoritisme. L'intégration s'en est alors trouvée mise à mal.

Il est important de rappeler que les collègues de la personne handicapée n'ont pas vocation à l'assister, les aménagements mis en place doivent assurer son autonomie. De plus, introduire un rapport aidant-aidé dans des relations de travail est généralement, à plus ou moins long terme, pesant pour le climat du service et est finalement perçu comme dévalorisant par l'intéressé.



Inciter les personnels à se former à la prise en compte du handicap en situation de travail

Une étude de l'association « IMS-Entreprendre pour la Cité », parue en avril 2011, s'est attachée à dégager les stéréotypes visant les personnes handicapées dans l'entreprise. Après avoir constaté qu'ils étaient principalement de nature négative (49%), les auteurs de l'étude ont cherché à déterminer les moyens de lutter efficacement contre cette mauvaise image du handicap.

Par ailleurs, l'enquête réalisée en 2008 par la SOFRES, à la demande de la DGRH, a mis en évidence un déficit d'information sur les dispositifs existants en matière d'intégration du handicap. Ce manque d'information est relevé aussi bien par les personnes handicapées que par leurs collègues de travail.

La formation de l'encadrement paraît être la meilleure solution pour changer le regard sur le handicap. En effet, les résultats de l'étude révèlent que les actions de sensibilisation, à condition d'être nombreuses et régulières, ont un effet positif sur les stéréotypes visant les personnes handicapées. Elles permettent aux responsables hiérarchiques de se construire une image positive du handicap et de la transmettre dans leur établissement ou leur service. En dehors du personnel d'encadrement, tout agent doit pouvoir bénéficier de formations sur le thème du handicap.

FORMATION : UNE APPROCHE LUDIQUE DU HANDICAP

Certaines formations proposent aux participants de faire des tests (toucher et goûter « à l'aveugle », parcours en fauteuil...) pour se mettre à la place des personnes handicapées et prendre conscience des obstacles qu'elles rencontrent au quotidien. Il est également possible d'essayer les outils qui permettent aux personnes handicapées d'accéder à l'information et aux multimédias afin de constater qu'elles sont autonomes dans leur travail, une fois leur handicap compensé.

CAS PARTICULIER : LES CHIENS ACCOMPAGNANT LES PERSONNES HANDICAPÉES

L'accès aux lieux ouverts au public, ainsi que ceux permettant une activité professionnelle, formatrice ou éducative, est autorisé aux chiens guides d'aveugles ou d'assistance, quel que soit le type de handicap. Ces chiens sont dispensés du port de la muselière.

— QUELS SONT LES DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

La loi handicap de 2005 crée des devoirs pour l'employeur. Ainsi, il doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux agents en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'aménagement du poste de travail

Si des aménagements du poste de travail sont nécessaires, ils doivent être mis en place dès l'arrivée de l'agent handicapé. Un défaut d'anticipation risquerait de l'empêcher de remplir correctement ses fonctions et serait un obstacle à son intégration.

Pour organiser un aménagement de poste, **l'avis préalable du médecin de prévention est obligatoire**. C'est le correspondant handicap de l'établissement qui est chargé de mettre en œuvre les aménagements nécessaires. Cet interlocuteur privilégié contacte le médecin et invite l'agent à le rencontrer. Si besoin, l'avis d'un ergonome peut être demandé.

Lorsque les propositions du médecin de prévention ne sont pas retenues par l'administration, celle-ci doit motiver sa décision et en informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En cas de contentieux devant les tribunaux administratifs, les juges vérifieront que l'administration a effectué les diligences nécessaires pour aménager le poste de travail et apprécieront si les aménagements demandés sont « raisonnables ».

L'intéressé doit être invité à faire sa demande d'aménagement par écrit. La réponse de l'administration devra emprunter la même forme.

Les aménagements de poste peuvent être de différents ordres. Une liste détaillée figure dans le catalogue des aides⁽¹⁾ publié sur le site du FIPHFP (www.fiphfp.fr).

- Il peut s'agir de **mise à disposition de matériels spécifiques** tels que ordinateurs, tableau blanc interactif, rétroprojecteur, micro, synthèse vocale, terminal braille, scanner, logiciel d'agrandissement, mobiliers adaptés, prothèses auditives, etc.
- Une fois l'aménagement du poste réalisé, le responsable doit **informer l'équipe sur la nature des aides techniques mises à disposition de l'agent handicapé**, ceci afin de faciliter le travail de collaboration et d'amener une bonne compréhension des mesures mises en place, qui ne doivent pas être prises pour du favoritisme.
- L'aménagement du poste de travail peut également consister en un **aménagement des horaires** : l'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit.

(1) À compter du 1^{er} janvier 2017, il s'agira du catalogue des interventions.

La mise à disposition d'une assistance humaine

L'assistance humaine peut varier selon le type de handicap. C'est au médecin de prévention qu'il revient d'apprécier la quotité horaire hebdomadaire nécessaire à l'agent handicapé. Il est important de rappeler que l'assistant ne se substitue pas à la personne handicapée, il apporte uniquement un appui matériel. Si l'on prend l'exemple d'un enseignant non voyant, l'assistant est chargé d'écrire au tableau sous sa dictée, de manipuler des appareils, de lire les copies afin que l'enseignant les corrige, d'effectuer des recherches documentaires...

L'assistance est assurée par un vacataire ou un contractuel, recruté par l'établissement.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Certains handicaps peuvent nécessiter des aménagements particuliers tels que pour les non-voyants la sonorisation des ascenseurs et des boutons d'appel en braille, pour les personnes à mobilité réduite, des monte-escaliers électriques ou des emplacements de parking réservés à l'usage exclusif des agents handicapés, cette liste n'est pas exhaustive.

Le droit à la formation

Un agent en situation de handicap ou d'inaptitude a besoin, comme tout agent, de bénéficier d'actions de formation pour développer son potentiel et adapter ses compétences à l'évolution de son environnement professionnel. Les services responsables de la formation devront toujours s'assurer que les locaux, les équipements et les supports mis à la disposition de l'agent sont accessibles.

- **La formation continue** : Les agents handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation continue ordinaire, incluant les préparations aux concours et examens professionnels. Si besoin, ces formations doivent être aménagées pour compenser le handicap.
- **La formation spécifique au handicap** : Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou à l'apprentissage de techniques palliatives (apprentissage de la langue des signes, du braille...), ou encore de formations à l'utilisation de matériels et logiciels adaptés à leur handicap.
- **La formation au cours du contrat** : Les agents recrutés par la voie contractuelle doivent suivre une formation durant leur contrat. Lorsque le statut particulier du corps concerné prévoit une formation initiale, le contractuel bénéficie de droit de cette formation. Il peut également s'agir de formations d'adaptation à l'emploi, de formations plus généralistes ou encore de formations aux aides techniques. Suite à la signature du contrat, le correspondant handicap prévoit, en liaison avec le service de formation, un temps pour s'entretenir avec l'agent au sujet de ses besoins en formation. Le contenu de cet échange sera formalisé par écrit. Ce document n'est bien entendu pas exclusif d'autres demandes de formation que l'agent pourrait émettre ultérieurement.

En cas de recours contentieux sur une décision de refus de titularisation d'un agent, le juge administratif sera particulièrement attentif aux formations dont l'agent aura bénéficié.

L'accès à l'information

Afin de faciliter l'intégration de l'agent handicapé, le responsable doit faciliter son accès à l'information. C'est ainsi que tout support d'information doit être accessible à l'agent.

Par exemple, si un malvoyant ne peut pas lire les caractères de taille normale d'un texte écrit, il pourra être nécessaire que ce texte soit photocopié en agrandissement et éventuellement sur un fond contrasté ou, pour un aveugle, converti en texte parlé (à l'aide d'une synthèse vocale), ou en texte braille. Par ailleurs, pour un malentendant ne pouvant suivre les échanges lors d'une réunion, il sera nécessaire de prévoir la mise en place d'une solution de traduction (traducteur LSF, vélotypiste, système de traduction à distance...).

LE SAVIEZ-VOUS ?

La **vélotypie** est une méthode de saisie qui permet un sous-titrage en temps réel pour permettre aux personnes porteuses d'un handicap auditif de participer à une réunion.

L'accessibilité des locaux

L'accès « à tout pour tous » est le mot d'ordre de la loi handicap de 2005. Elle a en effet posé le principe d'accessibilité généralisée du cadre bâti et des transports, quel que soit le handicap.

Certains petits travaux d'accessibilité peuvent être considérés comme le prolongement de l'aménagement du poste de travail et être pris en charge par le FIPHFP, par l'intermédiaire du correspondant handicap. Les gros travaux d'accessibilité relèvent de la responsabilité des propriétaires des locaux.



**— ACCOMPAGNER
L'APPARITION
DU HANDICAP
OU DE L'INAPTITUDE
EN COURS
DE CARRIÈRE**



— QUI PRÉVENIR EN CAS D'APPARITION D'UN HANDICAP ?

L'apparition du handicap en cours de carrière est la situation la plus fréquente. Il est indispensable que l'agent se déclare de façon précoce afin de pouvoir anticiper les aménagements. De nombreux dispositifs sont prévus pour accompagner les agents concernés. Le chef de service peut solliciter le correspondant handicap ou le directeur des ressources humaines si l'établissement n'a pas encore désigné un tel correspondant.

Ces acteurs saisiront le médecin de prévention. Suite à son avis, le correspondant handicap et l'équipe RH étudieront les solutions qui peuvent être envisagées.

— LE SAVIEZ-VOUS ?

70% des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas au moment de leur recrutement.

— QUELLES SOLUTIONS PEUT-ON ENVISAGER ?

Il faut, en premier lieu, se demander si des aménagements de poste pourraient compenser le handicap (cf. p.21). Ce n'est que si cette solution est écartée que les autres possibilités pourront être envisagées. Lorsque l'inaptitude est dûment constatée, plusieurs possibilités peuvent être examinées par l'équipe des ressources humaines.

L'affectation sur un autre emploi du même grade

Si l'aménagement de poste de l'agent est impossible ou insuffisant, l'équipe RH doit examiner la possibilité d'affecter l'agent sur un autre emploi du même grade dont les conditions de service sont compatibles avec son handicap/inaptitude. Si la demande de réintégration de l'agent fait suite à un congé de maladie (uniquement congé longue maladie, congé longue durée ou congé ordinaire de plus de six mois), la nouvelle affectation est prononcée après avis du comité médical. Sinon, l'avis du médecin de prévention peut être suffisant.

Le reclassement

Dans le cas où l'état de santé de l'agent ne permet ni l'aménagement de poste, ni l'affectation sur un autre emploi du même grade, le comité médical doit être saisi pour constater l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent et la nécessité éventuelle de le reclasser dans un autre corps. Le DRH doit inviter l'agent à présenter une demande de reclassement dans un autre corps, correspondant à un projet professionnel précis. Un emploi dans ce corps doit alors être proposé par écrit à l'agent. En cas de refus de celui-ci, l'administration est tenue de faire plusieurs propositions, généralement 3 au total. Si l'administration n'est pas en mesure de proposer de tels emplois, elle doit motiver sa décision et l'agent sera alors mis à la retraite pour invalidité.

Cette procédure impliquant des délais assez longs, il est important que les équipes RH, dès qu'elles savent qu'une situation va évoluer vers un reclassement, puissent l'anticiper autant que possible.

Il est possible de bénéficier d'un reclassement dans un corps supérieur, équivalent ou inférieur selon les modalités juridiques définies par les articles 63 et 63 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Lorsque l'agent est reclassé dans un corps inférieur, il conserve l'indice détenu dans son corps d'origine.

La définition du projet professionnel de l'agent

L'investissement de l'agent et la définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable sont indispensables à la réussite de sa reconversion. Au cours de cette démarche, il sera accompagné par différents intervenants : le correspondant handicap, le directeur des ressources humaines, le médecin de prévention, le conseiller mobilité carrière...

En outre, il est recommandé à l'agent de procéder à un bilan de compétences, pour l'aider à affiner son projet professionnel, et de suivre toutes les formations nécessaires. Ces dispositifs constituent en effet un atout indéniable pour réussir sa reconversion. Il faut noter qu'ils sont pris en charge par le FIPHFP.

L'aménagement matériel du poste de travail

Cf. p.21

— MIEUX CONNAÎTRE
LES HANDICAPS,
ADAPTER SON
COMPORTEMENT





Chaque handicap est différent. Si la classification des handicaps en grandes familles peut, au premier abord, paraître réductrice, elle a cependant le mérite d'amorcer un premier pas vers la connaissance et la compréhension du handicap.

LE HANDICAP MOTEUR

- Le handicap moteur peut se manifester de différentes façons : difficultés plus ou moins importantes pour se déplacer, pour communiquer, pour saisir et manipuler des objets, pour effectuer certains gestes... Les troubles moteurs peuvent nécessiter l'usage de certains équipements, tels que fauteuil roulant, canne, béquille.
- Dans tous les cas, il est très important de s'assurer, avant l'arrivée de l'agent, de l'accessibilité des locaux dans lesquels il exercera ses fonctions.

Comment se comporter ?

Selon les cas :

- Avant l'arrivée de la personne handicapée, pensez à lui réserver un emplacement de parking proche de l'entrée de l'établissement.
- Le premier jour, indiquez-lui les passages les plus accessibles pour se déplacer dans les locaux. Veillez également à faciliter l'accès aux lieux en dégagant le passage.
- Aménagez les rangements de façon à ce qu'elle puisse y accéder facilement.
- Une personne en fauteuil saura vous expliquer comment l'aider à gravir un obstacle ou à effectuer une action. Si vous êtes amené à pousser une personne en fauteuil, évitez les mouvements brusques, anticipez et annoncez les manœuvres.
- Si une personne supporte mal la station debout, proposez-lui de s'asseoir.
- Si vous devez avoir une conversation prolongée avec une personne en fauteuil, asseyez-vous afin d'être au même niveau qu'elle.
- Si la personne a des difficultés d'élocution cela ne signifie pas pour autant qu'elle souffre d'un handicap intellectuel. Écoutez-la, soyez patient et parlez-lui normalement.
- Adressez-vous directement à la personne handicapée et non à son auxiliaire. Ce dernier n'est pas votre interlocuteur mais son accompagnateur.
- Parlez de façon habituelle et n'hésitez pas à employer les termes « marcher », « courir »...

— LE HANDICAP D'ORIGINE SENSORIELLE

Le handicap d'origine visuelle

- Alors que le sens que nous mettons le plus à contribution pour appréhender notre environnement est la vue, les personnes souffrant d'un handicap visuel doivent le compenser par le toucher, l'ouïe, l'odorat et la perception des mouvements. Elles appréhendent le monde extérieur d'une autre façon. Les personnes aveugles ou malvoyantes se déplacent généralement avec une canne blanche et/ou accompagnées d'un chien. Afin que la présence du chien ne soit pas un obstacle supplémentaire dans l'accès à la vie de la cité, les transports, les lieux publics ainsi que ceux permettant une activité professionnelle, formatrice ou éducative, sont autorisés aux chiens guides d'aveugles. En outre, ces animaux sont dispensés du port de la muselière.
- La personne malvoyante reste une personne voyante, parfois à un très faible degré, qui présente des besoins spécifiques. Elle peut avoir besoin de s'approcher très près des objets pour les reconnaître. L'intégration de la personne malvoyante dans le milieu professionnel peut passer par l'utilisation d'une aide technique, qu'elle soit optique (loupe, lampe-loupe, système télescopique), électronique (télé-agrandisseur portable connecté à un ordinateur), ou informatique (logiciel de grossissement des caractères, écran agrandi...). Dans tous les cas, il convient d'accorder une importance particulière à l'ambiance lumineuse de son poste de travail. Celle-ci devra être adaptée à la forme de malvoyance dont souffre l'agent (vision tubulaire, vision périphérique, vision altérée...).

Comment se comporter ?

- Pour capter l'attention d'une personne déficiente visuelle, appelez-la par son nom/prénom. Dans un lieu bruyant il se peut qu'elle ait des difficultés à évaluer si l'on s'adresse à elle ou à son voisin, touchez-lui légèrement l'épaule pour vous faire remarquer.
- Si la personne ne connaît pas le son de votre voix, présentez-vous.
- Lorsqu'elle doit se déplacer, offrez-lui votre aide. Si elle l'accepte, vous pouvez lui demander la façon dont elle préfère être guidée. Elle peut tenir votre bras, poser sa main sur votre épaule ou être guidée verbalement. Il peut également être nécessaire d'ajouter des indications orales. Précisez lorsque vous allez contourner un obstacle et annoncez la première et la dernière marche d'un escalier.
- Si elle est accompagnée d'un chien, n'oubliez pas qu'il travaille et ne doit pas être perturbé. Demandez l'autorisation à son maître avant de le caresser.
- Vous pouvez employer naturellement le vocabulaire de la vision, « auriez-vous vu M. Untel? ».
- Vous pouvez lui décrire l'environnement, notamment en cas de bruit ou d'odeur surprenante.

- Ne déplacez pas les objets sans l'en avertir, elle risquerait de peiner à les retrouver.
- Avant de diriger une personne vers un siège expliquez-lui de quel type d'assise il s'agit (fauteuil, chaise, tabouret...). Ensuite, pour l'aider à s'asseoir il suffit de placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée et de la laisser faire. Avancez la chaise si celle-ci est poussée sous une table.
- Prévenez quand vous quittez une pièce, afin qu'elle se rende compte de votre sortie.

Le handicap d'origine auditive

- Le terme handicap auditif désigne différents types de déficiences, pouvant toucher une seule oreille et aller d'une surdité légère à une surdité profonde. Les surdités sont classées, selon le degré de gravité de la déficience, en déficience auditive légère, moyenne, sévère ou profonde.
- En fonction du degré de gravité, les personnes sourdes ou malentendantes devront mettre en place certains types de compensations. Pour accéder à l'information et pour communiquer, les personnes sourdes profondes s'appuieront surtout sur le visuel et le gestuel. Les personnes malentendantes auront, elles, la plupart du temps, recours à des prothèses auditives.
- Ces compensations requièrent de la part de la personne handicapée un surcroît de concentration, souvent générateur de fatigue.
- Les personnes malentendantes équipées de prothèses auditives resteront gênées dans des lieux bruyants ou lorsqu'il y a un bruit de fond. Les personnes sourdes peuvent avoir des difficultés à maîtriser la puissance de leur voix car elles n'ont pas conscience du bruit qu'elles génèrent.

Comment se comporter ?

- Lorsque vous vous adressez à une personne porteuse d'un handicap auditif il est inutile de hausser le ton. Parlez lentement, faites des phrases courtes et utilisez des mots simples. Articulez afin qu'elle puisse lire plus facilement sur vos lèvres. Pensez à vous installer dans un endroit bien éclairé (attention au contre-jour).
- Si vous rencontrez des obstacles lors d'une conversation avec la personne, proposez-lui d'écrire. D'une manière générale, écrivez les nombres et les noms propres.
- Pour pallier les difficultés induites par l'impossibilité de communiquer par téléphone, utilisez les courriels, les SMS ou le fax.
- Ne parlez pas en marchant.
- Si des réunions sont organisées, prévoyez, selon le cas, un interprète (en LSF ou langage parlé complété) ou un système de vélotypie (méthode de saisie qui permet le sous-titrage en temps réel). Il existe également des systèmes de traduction à distance qui fonctionnent sur Internet.

COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE MALENTENDANTE

En complément des aides auditives, les personnes porteuses d'un handicap auditif disposent de divers moyens de communication :

- **La lecture labiale** : en fonction de la forme que prend la bouche pour expulser différents sons, certaines personnes parviennent à « lire sur les lèvres ». Cet exercice demande une grande concentration et n'est pas toujours applicable lors des conversations à plusieurs.
- **Le langage parlé complété** : il permet de coder avec la main tous les sons de la langue française.
- **La langue des signes** : la langue des signes française (LSF) a été reconnue comme étant une langue à part entière par la loi du 11 février 2005. C'est une langue visuelle qui associe gestes, mouvements corporels, expressions du visage, elle possède sa propre grammaire et syntaxe.

LE HANDICAP D'ORIGINE INTELLECTUELLE

- La déficience intellectuelle n'est pas une maladie. Elle se caractérise par un fonctionnement intellectuel inférieur à la moyenne auquel sont généralement associées des limitations, notamment au niveau de la compréhension, des connaissances et de la cognition (ce qui a trait à l'abstraction, la mémoire, l'orientation dans l'espace, la déduction...).
- Le degré d'autonomie de la personne varie en fonction du niveau de son retard mental. Une déficience légère permet généralement de s'adapter sans grandes difficultés au poste de travail.
- D'une façon générale, les personnes souffrant d'une déficience intellectuelle doivent pouvoir s'appuyer sur des repères spatiaux et temporels de façon à se sentir en sécurité. Il est donc important d'en tenir compte dans leur environnement de travail, notamment dans sa dimension relationnelle.

Comment se comporter ?

- Soyez simples et accueillants.
- Parlez lentement, utilisez des mots simples et laissez le temps à la personne de comprendre et de répondre.
- Ne manifestez pas d'impatience, soyez attentif à ce que la personne souhaite vous expliquer.
- Ne soyez pas surpris par les manifestations de proximité que la personne peut vous témoigner (tutoiement...).

LE HANDICAP PSYCHIQUE

- Une personne souffrant d'une maladie psychique présente différents troubles de la personnalité qui n'affectent généralement pas ses capacités intellectuelles, mais qui peuvent avoir des incidences sur la pensée, le comportement ou bien l'affectivité. Plus particulièrement, ce type de maladie affecte les qualités relationnelles, peut conduire à une certaine rigidité de raisonnement, à des problèmes de concentration et entraîne des difficultés à s'adapter à la vie en société.
- Le handicap psychique résulte de différentes maladies (psychoses, troubles bipolaires, troubles graves de la personnalité...) ou de certaines pathologies (traumatisme crânien, par exemple). Il nécessite généralement des soins de longue durée.
- Les troubles peuvent être d'intensité variable. L'adaptation au poste de travail dépend du degré de gravité et de la nature du handicap. Ainsi, une personne dépressive, tout en étant fragile, peut tout à fait s'insérer dans une équipe. L'environnement immédiat et l'ambiance de travail jouent bien sûr un rôle prépondérant.
- L'intégration sera d'autant plus aisée que la personne aura été bien accueillie et reconnue dans ses compétences.

Comment se comporter ?

- Soyez patients, ne vous montrez pas agressifs.
- Mettez vos préjugés de côté.
- Évitez l'isolement de la personne, l'évolution brusque de l'environnement de travail, trop de sollicitations simultanées.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Près de 80% des handicaps ne sont pas immédiatement visibles. (source : agefiph)

LE TROUBLE DE SANTÉ INVALIDANT

- Certaines maladies (sclérose en plaques, cancer, VIH, diabète, hyperthyroïdie...) entraînent des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes qui peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. La fatigue induite par la maladie et/ou son traitement devra également être prise en compte.
- Contrairement aux différentes déficiences évoquées précédemment, liées à l'altération d'une fonction (motrice, sensorielle, mentale...) ces maladies impliquent souvent, principalement pour des raisons liées à la fatigue, une activité réduite, en termes de charge de travail ou de durée.
- Ces troubles et leurs conséquences sont trop diversifiés pour pouvoir être détaillés. Néanmoins, l'attitude à adopter relève du bon sens. Elle requiert également des qualités comme la discrétion, le tact et le respect de la personne.

LE SAVIEZ-VOUS ?

60% des dirigeants et 56% des salariés affirment avoir changé de regard sur le handicap durant ces trois dernières années, selon un sondage de l'AGEFIPH, publié en 2012.

QUELQUES CONSEILS, QUEL QUE SOIT LE HANDICAP DE LA PERSONNE

- Évitez toute approche compassionnelle.
- Veillez à toujours respecter la limite qui sépare la vie professionnelle de la vie privée.
- Si vous pensez qu'une personne a besoin de votre aide, proposez-la-lui, ne l'imposez pas. En cas de refus ne vous offusquez pas, l'autonomie est souvent le maître mot de la personne porteuse d'un handicap.
- Au-delà des conseils prodigués dans ce guide, l'attitude à adopter avec une personne en situation de handicap relève du bon sens.



— HANDICAP
AU TRAVAIL : QUELS
SONT VOS DROITS ?
COMMENT
SE DÉCLARER ?

QUELQUES ANNÉES PLUS TARD...

VOUS SAVEZ...
J'AI ÉTÉ RECONNUE
TRAVAILLEUR
HANDICAPÉE...



UN COLLÈGUE M'A CONSEILLÉ
DE PARLER DE MON CANCER AU MÉDECIN DE PRÉVENTION...

ME DÉCLARER ?
MAIS JE SUIS PAS
HANDICAPÉE !
LE CANCER C'EST
UNE MALADIE !

ET ALORS ?
DE NOMBREUX
HANDICAPS SONT
DES MALADIES
INVALIDANTES,
MÊME SI C'EST
TEMPORAIRE !



AU DÉBUT JE N'OSAIS PAS : LA PEUR DE NE PLUS
POUVOIR ÉVOLUER, LE REGARD DES AUTRES ...



J'AI RENCONTRÉ MON CORRESPONDANT HANDICAP...



SI VOUS VOUS DÉCLAREZ
CELA RESTERA CONFIDENTIEL.
VOS COLLÈGUES NE LE SAURONT
PAS SI VOUS N'EN PARLEZ PAS...

CONNAISSANT VOS COMPÉTENCES,
VOTRE HANDICAP NE VOUS
EMPÊCHERA PAS D'ÉVOLUER
COMME VOS COLLÈGUES...



MAIS JE NE VAIS QUAND
MÊME PAS ME DÉCLARER
HANDICAPÉ MAINTENANT...
J'AI 28 ANS !

JUSTEMENT, VOUS
N'ALLEZ QUAND MÊME PAS
ATTENDRE D'ÊTRE À UN AN
DE LA RETRAITE POUR VOUS
DÉCIDER !



Grâce à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, de nouveaux droits ont été instaurés pour les personnes en situation de handicap, ainsi que pour de nouveaux bénéficiaires. **Quels sont ces droits, comment les faire appliquer, quelles démarches entreprendre ?**

Ce document vous livre toutes les informations nécessaires pour faire valoir vos droits.

- Afin de **garantir le respect du principe d'égalité de traitement** à l'égard des travailleurs handicapés, les conséquences du handicap sont compensées dans le cadre de travail.
- L'employeur prend les mesures nécessaires aux besoins des personnes en situation de handicap pour **permettre notamment le plein exercice de leur autonomie**.
- L'objectif est de **faciliter l'accès à l'emploi**, de favoriser son exercice dans la durée, de permettre au personnel de progresser et de bénéficier de formations adaptées à ses besoins.

— QUELS SONT LES DROITS DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE ?

Les aménagements de poste

L'administration finance l'aménagement du poste de travail par l'adaptation ou l'achat des machines, outillages et équipements individuels nécessaires aux travailleurs handicapés dans l'exercice de leurs fonctions. Un accompagnement humain (assistant) peut également être prévu dans certains cas.

Le refus de prendre ces mesures constituerait une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

Les aménagements horaires

Des aménagements horaires pour faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi sont accordés, en tenant compte des nécessités de fonctionnement du service, aux personnes en situation de handicap ou d'inaptitude. Des aménagements d'horaires sont également accordés à tout fonctionnaire, sous les mêmes conditions, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée. Celle-ci peut être : son conjoint, concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Attention : l'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit.

Les formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap

Les personnes handicapées ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l'utilisation des matériels ou logiciels adaptés...).

Le temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux personnels en situation de handicap, après avis du médecin de prévention. Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel.

La priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition

Cette priorité est accordée aux personnes en situation de handicap si la demande de mutation est assortie d'un avis du médecin de prévention. Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

Les chèques vacances

Pour les agents handicapés en activité répondant aux conditions requises pour pouvoir bénéficier des chèques vacances, la bonification versée par l'État est augmentée de 30% par le FIPHFP. *(Pour toute information complémentaire consultez www.fonctionpublique-chequesvacances.fr).*

Les conditions avantageuses de départ à la retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite, à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap. Il leur appartient de s'adresser au bureau de gestion (cellules retraites) dont ils relèvent pour obtenir de plus amples informations.

Les frais de déménagement

Lorsqu'une personne en situation de handicap est amenée à déménager afin d'évoluer dans son emploi ou de le conserver, le FIPHFP peut prendre en charge les frais liés au déménagement (dans la limite de 765 euros par agent).

COMMENT FAIRE VALOIR SES DROITS ?

Se faire reconnaître travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée pour de nombreuses maladies et limitations, y compris pour des personnes ayant déjà le statut de fonctionnaire.

Les personnes souhaitant obtenir la RQTH sont invitées à contacter la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département où elles résident. Celle-ci leur fournira toutes les informations utiles et les formulaires nécessaires (ces derniers sont aussi disponibles dans les mairies).

La MDPH peut également déterminer le taux d'incapacité et délivrer une carte d'invalidité, qui permet de bénéficier notamment d'avantages fiscaux (se renseigner à Impôts services – 0810 467 687). Un délai de plusieurs mois étant souvent nécessaire pour ces démarches, il est vivement conseillé de ne pas attendre d'avoir besoin de ces documents pour les demander, l'éventuelle prise en charge ultérieure en sera ainsi facilitée. Le site de la MDPH peut utilement être consulté : www.mdph.fr.

Déclarer sa situation de handicap auprès du correspondant handicap de l'établissement

La déclaration de travailleur handicapé doit toujours relever d'une démarche volontaire de l'agent. Les personnes ayant la qualité de BOE peuvent se déclarer au moment de la campagne annuelle de recensement ou à tout moment auprès du correspondant handicap de leur établissement. Cet interlocuteur leur assure une totale confidentialité des échanges.

Afin que la compensation du handicap puisse se mettre en place de façon optimale, il est important que la personne BOE déclare son handicap le plus tôt possible. De fait, une déclaration précoce permet d'anticiper les besoins et de mettre en place les aménagements nécessaires et/ou le processus de reconversion. C'est à partir de ce signalement que pourra être définie la solution la mieux adaptée à la situation de l'agent pour le maintenir en position d'activité.

LE SAVIEZ-VOUS ?

70 % des personnes handicapées actuellement en poste n'étaient pas en situation de handicap au moment de leur recrutement.



— FORMULAIRE DE DÉCLARATION

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

À tenir à disposition de tous les agents. Pour garantir la confidentialité des informations, les personnes concernées le transmettront directement soit au correspondant handicap, soit au DRH.

Ce formulaire est destiné à vous aider à préciser vos besoins et à faire valoir vos droits. Vous pouvez le remplir et le transmettre au service des ressources humaines ou bien, éventuellement, le remplir conjointement avec le correspondant handicap si vous sollicitez un entretien auprès de lui. Les informations recueillies à l'issue de cet entretien ou portées dans ce document resteront strictement confidentielles.

M. (Mme) Prénom, Nom : Téléphone :

Composante/Service : Corps :

Besoin exprimé

- aménagement du poste de travail
- temps partiel de droit
- priorité pour les mutations
- prise en compte du handicap dans le dossier de retraite (sous certaines conditions)
- bonification des chèques vacances
- aide au déménagement
- autre :
- aucun besoin particulier mais je souhaite obtenir des renseignements d'ordre général

Cochez la case correspondante pour indiquer votre catégorie de bénéficiaire et joignez, le cas échéant, une pièce justificative (copie d'une carte d'invalidité, par exemple).

Handicap reconnu

- travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- titulaire de la carte d'invalidité (article L. 241- 3 du code de l'action sociale et des familles)
- titulaire de l'allocation aux adultes handicapés

Pension d'invalidité

- titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime 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
- invalide de guerre titulaire d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Agent reclassé suite à une inaptitude aux fonctions reconnue par le comité médical

- agent reclassé par détachement
- agent bénéficiant d'un changement d'emploi au sein de son corps ou cadre d'emploi

Allocation/rente accident du travail, maladie professionnelle

- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- titulaire 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
- agent bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité

Bénéficiaire des emplois réservés au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre articles L.241-2 (ex L.394), L.241-3 (ex L.395) et L.241-4 (ex L.396) de ce code

Autres (précisez) :
.....
.....

mon handicap n'a pas été reconnu mais je souhaite des informations à ce sujet





www.enseignementsup-recherche.gouv.fr
> ressources humaines > personnels en situation de handicap
www.fiphfp.fr