

« Comment Maintenir une personne en situation de handicap dans l'emploi ? »

EN SAVOIR PLUS

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG)
de votre région

> www.fncdg.com

Comète France (prise en charge précoce des problématiques sociale
et professionnelle des patients hospitalisés)

> www.cometefrance.com

Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

> sur le site du Conseil général de votre département
> liste des MDPH sur le site www.handicap.gouv.fr

LES ORGANISMES DE FORMATION

FAGERH (Fédération des associations gestionnaires et des établissements
de réadaptation pour handicapés), spécialisée dans la formation
et la reconversion

> www.fagerh.fr

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

> www.cnfpt.fr

Association nationale pour la formation permanente du personnel
hospitalier (ANFH)

> www.anfh.asso.fr

Les SAMETH (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs
handicapés)

> Liste sur www.fiphfp.fr

Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la fonction publique (FIPHFP)
12, avenue Pierre Mendès-France
75 914 PARIS Cedex 13
01 58 50 99 33
eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr

www.fiphfp.fr



Comprendre

Chaque année, 468 000 personnes actives sont confrontées à une situation de handicap⁽¹⁾ qui survient plus souvent au cours de l'existence qu'à la naissance.

Ainsi, 75%⁽²⁾ des personnes en situation de handicap le sont devenues au cours de leur carrière. Leur maintien dans l'emploi constitue donc un enjeu d'importance pour les employeurs, tant du point de vue des ressources humaines que de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, réaffirmée par la loi du 11 février 2005.

La loi a donné du handicap une définition précise. Il s'agit de « 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 fonction publique se doit d'être exemplaire et d'accorder une attention particulière au maintien dans l'emploi de ses agents en cas d'incapacité, surtout dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement des effectifs.

(1) Agefiph 2007 (2) source FIPHFP



→ L'essentiel du maintien dans l'emploi

QUI EST CONCERNÉ ?

Les agents confrontés à une diminution de leurs capacités de travail, à la suite d'une détérioration de leur état de santé, d'un accident ou d'une maladie invalidante.

DÉFINIR ET DÉCLARER LE HANDICAP

Seul le médecin du travail est habilité à diagnostiquer l'aptitude au poste de travail d'un agent en situation de handicap et à définir les restrictions relatives à son maintien dans l'emploi.

Deux situations peuvent se présenter

LA RESTRICTION D'APTITUDE

Les conditions du maintien de l'agent dans son poste définies par le médecin nécessitent des aménagements. Le FIPHFP peut financer ces aménagements. Dans la grande majorité des cas, des solutions pour préserver l'emploi de l'agent existent. Le médecin du travail analyse la situation (espaces de travail, équipement, organisation du travail) et émet des recommandations. Il travaille en lien avec les acteurs médicaux et sociaux, les experts techniques (ergothérapeutes, ergonomes, professions paramédicales,...) dans le cadre d'une collaboration étroite avec l'employeur.

A partir de ce bilan conjoint, l'employeur dispose d'une liste exhaustive des solutions envisageables. Il s'agit ensuite d'identifier celles qui correspondent le mieux aux besoins du service et aux aspirations de l'agent, afin d'orienter la décision finale.

LE RECLASSEMENT

Le médecin a conclu à la nécessité d'un changement de poste. Après avis du comité médical, les aides du FIPHFP peuvent accompagner ce reclassement. Lorsqu'un aménagement de poste s'avère insuffisant pour que l'agent puisse exercer ses fonctions, il peut occuper un poste différent, compatible avec ses capacités. Pour mener à bien cette reconversion, il peut bénéficier de mesures de formation.

FOCUS

Tous les employeurs sont tenus de respecter le taux obligatoire d'emploi de 6% de personnes handicapées, quel que soit le nombre d'agents employés. Seuls ceux qui emploient plus de 20 salariés à temps plein et n'atteignant pas ce taux contribuent au financement du FIPHFP.

FOCUS

Le médecin du travail,
pierre angulaire de la démarche

Les médecins ont des représentations qui évoluent au fil de leur carrière, de leurs rencontres et de leurs expériences. Quand un médecin se préoccupe de l'insertion d'une personne en situation de handicap avec la personne concernée et des spécialistes extérieurs, il capitalise de l'expérience qu'il mettra à profit ultérieurement.

Il y a une vraie évolution du regard des médecins sur l'insertion du travailleur handicapé. Autrefois, les médecins qui suivaient les patients schizophrènes par exemple, étaient récalcitrants à aller vers une reconnaissance de travailleur handicapé car ils craignaient que la personne soit stigmatisée et que ce soit un moyen d'exclusion. Désormais, les médecins du travail se rendent compte de ce qu'il est possible de faire en matière d'intégration et ne considèrent plus la RQTH comme un frein mais comme un vrai moyen qu'on met à la disposition des personnes et qu'il faut correctement utiliser.

M. Michard, Président de l'association nationale des médecins du travail, médecin du travail au Conseil général du Val-de-Marne.

CHIFFRE CLÉ

1 PERSONNE SUR **2** SERA CONFRONTÉE À UNE SITUATION DE HANDICAP, TEMPORAIRE OU DURABLE, AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE.



Zoom sur les dispositifs d'aides

L'employeur public peut bénéficier du financement du FIPHFP pour déployer les aides techniques et humaines nécessaires au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, qu'il soit ou non soumis à une contribution au Fonds. Quelques exemples :

L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

- > Installation de mobilier ergonomique : fauteuils, bureaux, coussins...
- > Installation d'outils bureautiques adaptés : logiciels et clavier en braille, téléphonie adaptée aux déficiences auditives, matériel de sonorisation...
- > Acquisition d'un fauteuil roulant pour l'usage professionnel et privé de l'agent.

LA FACILITATION DES DÉPLACEMENTS

- > Organisation du transport domicile-travail et des déplacements professionnels.
- > Aménagement d'un véhicule adapté.

LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

- > Réalisation d'un bilan de compétences.
- > Suivi d'une formation spécifique, destinée à compenser le handicap en favorisant le maintien dans l'emploi ou en permettant une reconversion professionnelle*.
- > Formation aux aides techniques, par exemple à un outil bureautique spécifique.
- > Prise en charge du surcoût engendré par les actions de formation continue : transport, hébergement ou pédagogie spécifique.

**Que la formation soit liée à un reclassement ou destinée à compenser le handicap, l'intégralité de la rémunération versée par l'employeur public est prise en charge par le FIPHFP.*

L'ACCOMPAGNEMENT PAR DES PROFESSIONNELS

- > Rémunération des auxiliaires de vie, qui aident l'agent à accomplir ses activités professionnelles ou ses gestes quotidiens sur son lieu de travail. (Le montant de cette aide est fixé selon barème : renseignements disponibles sur le site www.fiphfp.fr)
- > Rémunération d'un(e) interprète en langue des signes.
- > Mise en place de l'aide sociale destinée à favoriser l'insertion professionnelle.

La liste exhaustive des aides dispensées par le FIPHFP est disponible dans le Catalogue des aides, téléchargeable sur le site www.fiphfp.fr.

REGARDS CROISÉS

Ces solutions s'avèrent concluantes

« Nous voulions permettre à l'un de nos salariés, devenu unijambiste, de continuer à travailler. La solution a pris plusieurs aspects. Nous avons d'abord signé un protocole pour qu'il puisse travailler à domicile. Son poste a été aménagé, pour qu'il ait un accès à distance aux applications informatiques. Nous avons aussi acheté deux fauteuils ergonomiques : l'un pour le domicile et l'autre pour le bureau, puisqu'il partage désormais son temps de travail entre ces deux lieux. Aujourd'hui, nous sommes en mesure de dire que ces solutions s'avèrent concluantes. »

M. Bologna, services fiscaux de la Corse du Sud

Un accident m'a contraint à une reconversion professionnelle

« Agriculteur, à l'aube de mes 40 ans j'ai eu un grave accident qui m'a contraint à une reconversion professionnelle. J'ai donc commencé par faire un bilan de compétences, puis une validation des acquis de l'expérience et ensuite une formation vers le secrétariat de mairie. Au terme de cette formation, j'ai occupé un emploi de mission temporaire dans un centre de gestion. J'ai ensuite décidé de me présenter aux élections municipales et j'ai été élu ! Grâce à ma formation, j'ai pu assurer à la fois ma mission de maire et des missions de remplacement de secrétaire de mairie en plus ! »

M. Le Jan, maire de Langast (22).

Mon poste a été aménagé

« J'ai pu suivre une formation informatique et être encadrée pour prendre en charge le secrétariat médical. L'aménagement de mon poste a été fait en collaboration avec un SAMETH*, le médecin du travail et un ergothérapeute. J'ai bénéficié du soutien de l'assistante sociale pour renouveler mon dossier et de l'accord de l'administration pour effectuer mes heures de kiné sur mon temps de travail. Et puis surtout, des collègues se sont organisés pour m'emmener au travail à tour de rôle. »

C. Sire, employée - Hôpital de Carcassonne

** service d'appui et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées*

